

Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Verslag conferentie Aanpak racisme

21 MEI 2008

Art.1
voorkomt en bestrijdt discriminatie

VROM



Verslag conferentie Aanpak racisme

21 mei 2008

Redactie

Drs. W. Lee
Beleidsmedewerker
Ministerie van VROM
DG Wonen, Wijken en Integratie
Interne Postcode 295
Postbus 20951
2500 EZ Den Haag
Tel. 070-3390505

Mr. J.E. Overdijk-Francis
Senior Adviseur
Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Postbus 30435
2500 GK Den Haag
Tel. 070-3738027



Inhoudsopgave



1 Inleiding

Op 21 mei 2008 hebben het ministerie van Wonen, Wijken en Integratie, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en Art. 1 een conferentie georganiseerd over de gezamenlijke aanpak van racisme. Onder de circa 100 deelnemers waren gemeenten (lokale bestuurders en ambtenaren), departementen, antidiscriminatiebureaus, maatschappelijke organisaties (zoals de Nationale Jeugdraad en Amnesty International), wetenschappers en LOM-samenwerkingsverbanden.

De conferentie stond in het teken van de gezamenlijke aanpak van racisme en discriminatie. De vraag stond centraal hoe het vraagstuk van racisme en discriminatie een stevige plek op de lokale bestuurlijke agenda kan krijgen en waar de samenwerkingsmogelijkheden tussen rijk, gemeenten en maatschappelijke partijen liggen.

Tijdens het ochtendgedeelte traden als sprekers op Leon van Halder, Winnie Sorgdrager (ECRI), Ton van Dijk (programmamaker en oud-bestuurder NOS) en Wasif Shadid (hoogleraar Universiteit van Tilburg). Het middaggedeelte werd geopend door Roel Sluiter (wethouder Leeuwarden), Lenie Scholten (wethouder Nijmegen) en Mariëtte de Heide (directeur Art. 1). De dag werd afgesloten met workshops over discriminatie in de horeca, discriminatie in de leefomgeving (wijk en dorp), extreemrechts en weerbaarheid van jongeren. De volledige presentaties en speeches van de sprekers zijn terug te vinden in de bijlage. Hieronder volgen de belangrijkste uitkomsten van de conferentie van het plenaire gedeelte en de paneldiscussie (en met de deelnemers in de zaal) en de samenvatting en belangrijkste uitkomsten van de verschillende workshops.

Leon van Halder, Winnie Sorgdrager (ECRI), Ton van Dijk (programmamaker en oud-bestuurder NOS) en Wasif Shadid (hoogleraar Universiteit van Tilburg). Als dagvoorzitter trad op Hans Spigt, Wethouder van de gemeente Dordrecht




LANDENRAPPORTEN
Geen ranglijst van staten
Regering is adressaat
Gestandaardiseerde lijst van onderwerpen
Beschrijving situatie plus aanbevelingen
Schriftelijke en mondelinge informatie
Gezamenlijke verantwoordelijkheid van leden van ECRI



2 Plenaire gedeelte

2.1 Uitkomsten conferentie plenaire gedeelte

- ‘Racisme’ is een zware, beladen term en roept bij bestuurders daarom een zeker ongemak op. Het is lang niet altijd klip en klaar duidelijk of er sprake is van racisme of discriminatie. Overlast, pesten en discriminatie kunnen bijvoorbeeld heel dicht bij elkaar liggen. Het is dan riskant te snel het label ‘racisme’ op een situatie te plakken.
- Racisme en discriminatie komen zeker niet alleen voor in de grote steden. Ook kleinere gemeenten kunnen worden geconfronteerd met racistische incidenten. Gemeentebesturen zijn zich hiervan lang niet altijd bewust.
- Als zich lokale incidenten voordoen zoals in Waspik (Liberiaans vluchtelingengezin weggepest) en Helden (moskeebrand) of dreigen voor te doen, is het heel belangrijk dat gemeentebesturen de regie op zich nemen. Daarvoor moeten de gemeenten wel geëquipeerd zijn/worden.
- Van verschillende kanten werd ervoor gepleit om in het basis- en voortgezet onderwijs meer aandacht te besteden aan de betekenis van grondrechten in de praktijk.
- In de aanpak van racisme en discriminatie moet de overheid zelf een voorbeeldfunctie vervullen, onder andere door het voeren van een diversiteitsbeleid dat mensen aantrekt en vervolgens ook bindt.
- Gemeenten en antidiscriminatiebureaus verwachten van het rijk vooral dat het onderwerpen op de agenda plaatst, ontwikkelingen aanjaagt en waar mogelijk financiële ondersteuning biedt.
- Rond thema’s als weerbaarheid van jongeren en het tegengaan van interetnische spanningen in wijken of dorpen bestaan in het land al diverse initiatieven. Tijdens de conferentie bleek dat deze vaak niet ontsloten zijn voor anderen. Eveneens bleek dat er weinig gegevens zijn over de effectiviteit van in de projecten gekozen aanpakken. Het verzoek aan het rijk was om een voorziening te creëren, waardoor projecten voor alle gemeenten inzichtelijk worden. Gemeenten en

antidiscriminatiebureaus zien verder graag meer financiële ondersteuning voor specifieke projecten, in het bijzonder om een gekozen aanpak gedegen te kunnen evalueren.



2.2 Uitkomsten conferentie paneldiscussie plenaire gedeelte

Sorgdrager:

In heel Europa, zijn er docenten met klassen van kinderen van verschillende herkomst die bijvoorbeeld niet over de Holocaust kunnen spreken.

Kinderen moeten leren met elkaar om te gaan en leren dat we met elkaar de samenleving moeten maken. We moeten hiervoor lesmateriaal voor scholen ontwikkelen.

Sorgdrager:

Je ziet golfbewegingen (in de mate van racisme/intolerantie), deze brengen echter veel teweeg. Je moet de mensen uitnodigen tot het debat. Laat zien dat het normaal is dat alle groepen met elkaar omgaan.

Van Dijk:

Er is sprake van een crisis in het politiek systeem. Veel grotere bewegingen zijn nodig. Het angstbeeld is medebepalend maar de stilte bij politici is oorverdovend (men houdt rekening met het electoraat).

Shadid:

We moeten de multiculturele samenleving uit de taboesfeer halen. De media en politici gaan nog steeds uit van de gedachte dat allochtonen uiteindelijk terug gaan.

Ontwikkeling van een Nederlandse islam.

Kijk naar de naturalisatieceremonie: nadruk ligt op ons land, maar het is ook belangrijk dat er ruimte is voor trots op de individuele achtergrond van allochtonen.

Sorgdrager:

Prioriteiten aanpak racisme:

1 onderwijs;
2 gemeenten dienen zelf het goede voorbeeld te geven;
3 politie/justitie: strafrecht is geen oplossing; politie dient zelf ook niet te discrimineren (racial profiling en interne cultuuromslag politie op de werkplek).



Van Dijk:
Kijk naar de lokale media (bijvoorbeeld AT5), om de vier jaar moeten ze zich verantwoorden in verband met continueren subsidie. Ze geven een reëel beeld van wat er zich afspeelt in een stad, maar kosten ook veel geld.

Geluiden uit de zaal:
- Kijk ook naar de aanwezige talenten van mensen.
- Gemeenten dienen hun eigen ambtenaren te scholen op interculturele competenties
- Er is nog geen landelijke ADB-voorziening
- Noodzaak van een dialoog met ook oppositionele groepen





3 Samenvatting en belangrijkste conclusies workshops

3.1 Horeca

Tijdens deze workshop stond de lokale aanpak van discriminatie in de horeca centraal, en de rol die het 'panel deurbeleid' daarin kan spelen. Het panel deurbeleid is een instrument waarin gemeente, politie, antidiscriminatiebureau, jongeren en horeca gezamenlijk het deurbeleid van horecagelegenheden beoordelen, ingediende klachten behandelen en vooral contact leggen tussen horecaondernemers en personen die vinden dat ze onterecht geweigerd zijn.

Hoewel uit ervaringsonderzoeken steeds weer blijkt dat discriminatie in de horeca hoog scoort, blijft het aantal meldingen achter bij wat er zich daadwerkelijk afspeelt. De *Monitor Racisme en Extremisme, Opsporing en vervolging in 2006*[1] stelt dat het percentage discriminatoire weigeringen aan een horecadeur (als onderdeel van het totaal aantal bekende discriminatiefeiten bij het OM) relatief laag blijft. De indruk van de onderzoekers is dat er nog steeds een vertekend beeld is van de discriminatie die in het dagelijks (nacht)leven plaatsvindt. Dit beeld wordt bevestigd door antidiscriminatiebureaus.

Tijdens de workshop is ingegaan op de volgende vragen:
Hoe het komt dat – ondanks de inspanningen van de afgelopen periode – in 2008 nog steeds veel discriminatie op grond van ras in de horeca wordt ervaren, hoe de meldingsbereidheid kan worden vergroot, hoe een gemeenschappelijke aanpak van rijk, gemeenten en horeca een extra impuls kan

1 *Monitor Racisme & Extremisme, Opsporing en vervolging in 2006,* Marija Davidovic en Peter R. Rodriques: Anne Frank Stichting en Universiteit Leiden, Amsterdam 2007

worden gegeven aan de aanpak van discriminatie in de horeca en welke bijdrage iedere partij kan leveren bij de aanpak van discriminatie in de horeca.

Conclusies:

- Jongeren doen vaak geen melding van horecadiscriminatie omdat ze niet systematisch in elke club worden geweigerd. Ze komen op een avond altijd wel ergens binnen. De noodzaak is dan klein om er energie in te steken.
- Horecadiscriminatie is een frustratieonderwerp. Belangrijkste aanpak blijft toch dat er melding van wordt gemaakt.
- Bij de aanpak van horecadiscriminatie kan de (Rijks)overheid met name zorgen voor voorzieningen waar slachtoffers terecht kunnen, en voor het vergroten van de bekendheid van klachtmogelijkheden.



3.2 Extreemrechts

Rechstextremisme houdt, net als andere extremismen, een aantal bedreigingen in voor de samenleving. Ten eerste omdat zij een bedreiging vormt voor het open en pluriforme karakter van onze samenleving. Ten tweede omdat rechtsextremisme een bedreiging vormt voor de sociale cohesie. Ten derde omdat rechtsradicalisme – in uiterste gevallen – een bedreiging kunnen betekenen voor de sociale veiligheid. Aldus vergt extreemrechts blijvende aandacht van de overheid.

Rechtsextremisme manifesteert zich lang niet altijd in zichtbare – laat staan in de vorm van herleidbare- incidenten. Bovendien blijkt het in de praktijk vaak lastig om gedrag of gebeurtenissen met zekerheid te duiden als rechtsextremistich. In veel gevallen kan er namelijk ook sprake zijn van baldadig, tegendraads of puberaal jongerengedrag. Complicerend is ook dat individuen en groepen met rechtsradicale sympathieën zich niet openbaar manifesteren maar bijvoorbeeld via het internet of anderszins in anonimiteit. Het internet is bijvoorbeeld een aantrekkelijk medium voor mensen met extreemrechtse sympathieën omdat ze hier niet gehinderd worden door censuur en min of meer anoniem kunnen discussiëren en zo in het openbaar extreemrechtse standpunten kunnen innemen. Dit maakt de bestuur-

lijke aanpak van rechtsextremisme niet eenvoudig. Typerend is ook dat extreemrechtse uitingen niet gebonden zijn aan een bepaalde geografische locatie. Zo kunnen bepaalde gemeenten een 'regiofunctie' vervullen of kunnen bepaalde evenementen ook rechtsradicale sympathisanten uit het buitenland aantrekken.
Daarbij komt dat gemeenten veelal over beperkte capaciteit en expertise beschikken. Eerstelijnswerkers, op hun beurt, hebben eveneens behoefte aan specifieke kennis maar ook aan instrumenten die hen in staat stellen om binnen hun taakstelling rechtsextremisme te signaleren als ook hierop te anticiperen.

Tijdens deze workshop stond de vraag centraal hoe gemeenten op lokaal niveau problemen met betrekking tot extreemrechtse groepen en individuen kunnen signaleren en aanpakken. Een belangrijk vraagstuk daarbij is de regierol van gemeenten ten opzichte van andere (gemeentelijke) organisaties. Verder is tijdens de workshop ingegaan op de vraag welke rol het rijk kan vervullen om gemeenten zo goed mogelijk te faciliteren bij de aanpak van extreemrechts.
Het is daarbij van groot belang dat gemeenten en hun (lokale) counterparts in staat zijn om rechtsextremisme en rechtsradicalisering in een zo vroeg mogelijk stadium te herkennen. Vervolgens dienen gemeenten en hun (lokale) counterparts te worden toegerust op het voorkomen dan wel tegengaan van rechtsextremistische uitingen.

Tijdens de workshop is ingegaan op de vragen:
Waar de aanwezige organisaties zich zorgen om maken voor wat betreft extreemrechts, wat er in de aanwezige gemeenten / organisatie reeds wordt gedaan om rechtsextremisme tegen te gaan, waar de organisaties behoeften aan hebben voor wat betreft de aanpak van extreemrechts en welke verwachtingen zij hebben ten aanzien van de rijksoverheid, en welke concrete bijdrage de aanwezige organisaties zelf kunnen leveren.

Conclusies:
- Zorgen over extreemrechts zijn, al dan niet in kaart gebracht, voor iedereen herkenbaar. Ook bij gemeenten waar het nog niet tot geregistreerde incidenten heeft geleid is aandacht voor het uitbreidende probleem.
- Een aantal initiatieven worden ontplooid, vooral in de preventieve sfeer. Lesmateriaal is voldoende aanwezig maar kennis loopt achter.
- Het urgentiegevoel bij gemeentebesturen is vaak onvoldoende aanwezig, waardoor initiatieven niet van de grond komen. Informatie moet met de hele keten in een vroeg stadium worden gedeeld om de bestuurlijke aandacht te krijgen.
- Aanpak kan binnen organisaties en gemeenten alleen geleverd worden als het wordt gesteund door bestuur op lokaal en rijksniveau.

3.3 Weerbaarheid jongeren

Jongeren kunnen rassendiscriminatie tegen komen bij het zoeken naar stages/bijbanen/werkplekken[2], bij het solliciteren en ook in de werkomgeving. Een overgrote meerderheid[3] (89 procent) van de studenten veronderstelt dat werkgevers discrimineren bij sollicitatiebrieven van studenten die een stage zoeken. Ruim de helft (52 procent) denkt hierbij aan discriminatie op grond van afkomst of ras. Dit zijn enkele uitkomsten van het Studentenonderzoek 2007 van Stageplaza, dat hiervoor ruim zevenhonderd studenten ondervroeg. Het is belangrijk dat jongeren weerbaar zijn tegen vooroordelen en (vermeend) rassendiscriminatie op de werkvloer, maar ook dat zij zichzelf niet bij voorbaat kansloos voelen.

Wat kunnen gemeenten doen om de weerbaarheid van jongeren ten aanzien van racisme en discrimi-



natie te vergroten als zij de overstap maken van onderwijs naar (bij-)baan? In deze workshop is er met name een inventarisatie van ervaringen en zogenaamde good practices op gang worden gebracht. Als voorbeelden zijn de film "Pizza-Joe" van Art.1. en het pilotproject '*Be It*' van Bureau Discriminatiezaken Haaglanden besproken.

Tijdens de workshop is ingegaan op de vragen:
Wat gemeenten kunnen doen om situaties te voorkomen waarin jongeren met racisme en discriminatie op het /bij het zoeken naar werk worden geconfronteerd en hoe de verantwoordelijkheid en de weerbaarheid van jongeren in het onderwijs vergroot kunnen worden ten aanzien van feitelijke of ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt.

Conclusies:
- Er is behoefte aan projecten die geëvalueerd kunnen worden.
- Het is van belang dat er vanuit gemeenten en vanuit scholen aandacht komt voor de weerbaarheid van jongeren.
- Weerbaarheid is het voorkomen van discriminatie en maakt deel uit van het welzijnsbeleid.

2 Zie bijvoorbeeld:
- Uitspraken van het CGB: http://www.cgb.nl/searchresults.php?searchkey=stag,
- onderzoek van GroenLinks (2006) naar discriminatie ten aanzien van allochtone MBO-stagiaires: http://www.groenlinks.nl/2ekamer/notities/Notitie.2005-08-26.1334/publication/download_file,
- De jaarrapportage integratie 2007 van het SCP, waaruit blijkt dat in 2006 16 procent van de niet-westerse allochtonen van 15-64 jaar werkloos was tegen 4 procent van de autochtone bevolking. Onder niet-westerse allochtone jongeren ligt de werkloosheid op 22 procent, onder autochtone jongeren op 9 procent: http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9789037703306.shtml
- Nederlands, jong én allochtoon … op zoek naar een baan of stage; Ervaringen - Obstakels – Strategieën Verslag van onderzoeksproject Work2Bdone - Marije Braakman, Art.1 (2007)
- Stageplaza, Studentenonderzoek 2007:7, http://www.stageplaza.nl/media/testimonials/file/Stageplaza%20Studentenonderzoek%202007.pdf

3 Stageplaza, Studentenonderzoek 2007:7, zie http://www.stageplaza.nl/media/testimonials/file/Stageplaza%20Studentenonderzoek%202007.pdf

3.4 Interetnische spanningen in de wijk

In deze workshop stond interetnische spanningen in de wijk centraal. Gekeken is naar hoe je als gemeente met interetnische spanningen kunt omgaan. Welke instrumenten zijn er en hoe kunnen deze worden ingezet? Kunnen dergelijke spanningen voorkomen worden door preventief op te treden en hoe doe je dat?

De workshop "interetnische spanningen in de wijk was in twee delen opgesplitst.
Het eerste onderdeel had betrekking op de repressieve kant van een interetnisch conflict.
De workshop begon met een acteur die, als zijnde het slachtoffer zelf, een verhaal vertelde dat daadwerkelijk in de praktijk zo heeft plaatsgevonden, om de deelnemers van de workshop voeling te laten krijgen met wat een dergelijk conflict teweeg kan brengen bij de slachtoffers.

De casus is gezamenlijk met de groep besproken en er is gebrainstormd over mogelijke oplossingen. In aansluiting hierop heeft mr. Frederique Janss, vanuit haar expertise als directeur van het Bureau Discriminatiezaken Kennemerland, gereageerd op de antwoorden die op bovenstaande vragen naar voren komen.



Tijdens de workshop is ingegaan op de vragen welke actoren bij een dergelijk conflict betrokken zouden (moeten) worden, welke voorzieningen er thans voor handen zijn, welke specifieke kwaliteiten deze actoren nodig hebben om met een dergelijk conflict om te gaan en of het verschil maakt of het om een kleine of grote gemeente gaat.

Het tweede deel stond stil bij de preventie van interetnische conflicten. Aandacht is besteed aan de vraag hoe interetnische spanningen in de wijk voorkomen kunnen worden. Wethouder Raf Janssen van de Gemeente Helden heeft een korte presentatie gegeven van het project "Samen zijn we Helden". Het project heeft betrekking op het stimuleren van ontmoeting en dialoog en de sociale integratie tussen burgers met een verschillende culturele achtergrond in de Gemeente Helden. De heer Janssen is ingegaan op punten die goed gingen bij dit project en punten waarin het project is vastgelopen. Ge-

noemd project is in het bijzonder ontwikkeld voor kleinere Gemeenten. Deelnemers van de workshop met relevante expertise uit de grotere gemeenten werden met name uitgenodigd om actief input te geven vanuit hun eigen ervaringen.



Conclusies:

- Bij de aanpak van interetnische spanningen is het beleggen van een regierol bij een partij van belang.
- Veel gemeenten hebben weinig zicht op interetnische spanningen in de wijk en voeren er geen beleid op.
- Interetnische spanningen heeft te maken met het maatschappelijke klimaat in een gemeenschap.
- Een gemeenschappelijk doel creëren of voorbeelden aanhalen van goede dingen kunnen het klimaat gunstig beïnvloeden.
- Activiteiten moeten wel met jongeren worden opgestart.
- Gemeenten kunnen (o.a. ook als werkgever ook) een rol spelen bij het aanpak van het probleem, bijvoorbeeld bij subsidieverstrekkingen of het voeren van diversiteitbeleid.

Bijlagen



Bijlage 1

Programma

Dagvoorzitter:	De heer Hans Spigt, wethouder gemeente Dordrecht
09.00 – 09.30	Ontvangst
09.30 – 09.50	De heer Leon van Halder, Directeur-Generaal Wonen, Wijken en Integratie: noodzaak aanpak racisme en kabinetsvisie
09.50 – 10.20	Mevrouw Winnie Sorgdrager: toelichting op het ECRI-rapport
10.20 – 10.40	De heer Ton van Dijk, programmamaker, programmadirecteur Het Gesprek, algemeen directeur Palm Plus Multimedia en omroepman van het jaar 2007: invloed van de media op beeldvorming
10.40 – 11.10	Koffie pauze
11.10 – 11.30	De heer Wasif Shadid, hoogleraar Universiteit van Tilburg: interculturele communicatie en omgaan met interetnische spanningen
11.30 – 12.15	Debat met de zaal naar aanleiding van de plenaire toespraken
12.15 – 13.15	Lunch

13:15 – 14.15	Centraal gedeelte over lokaal beleid door: • de heer Roel Sluiter, wethouder gemeente Leeuwarden • mevrouw Lenie Scholten, wethouder gemeente Nijmegen • mevrouw Mariëtte de Heide, directeur Art.1
14.15 – 14.30	Gelegenheid tot het stellen van vragen aan de sprekers
14.30 – 14.45	Pauze
14.45 – 16.45	Workshops: 1 Discriminatie in de horeca 2 Aanpak extreem-rechts 3 Weerbaarheid jongeren 4 Interetnische spanningen in de wijk en leefomgeving
16.45 – 18.00	Afsluiting en borrel



Bijlage 2

Toespraak Leon van Halder - Directeur-generaal Wonen, Wijken en Integratie

Toespraak namens minister Vogelaar van Wonen, Wijken en Integratie bij de opening van de Conferentie Aanpak Racisme op 21 mei 2008, Bel Air Hotel, Den Haag.

'Noodzaak aanpak racisme en kabinetsvisie'

Dames en heren,

Minister Vogelaar van Wonen, Wijken en Integratie, die ik vandaag vervang, was begin vorige maand in Waspik. Een dorp van nauwelijks vijfduizend inwoners, maar een paar maanden eerder had het even in het brandpunt van de belangstelling gestaan. En dat was de reden van het bezoek van de minister.
Een groep hangjongeren uit het dorp had namelijk, zo bleek, een Liberiaans asielzoekergezin anderhalf jaar lang gepest, uitgescholden en bedreigd zonder dat de gemeente of de politie ingreep. Verschillende instanties hebben vele malen over het probleem vergaderd, maar intussen was er niemand die optrad. Het rapport dat de minister in april in ontvangst nam, gaf een droevig beeld van de manier waarop zo veel mensen zo ontzettend langs elkaar heen kunnen werken.

Ik kies het verhaal van Waspik hier als introductie, omdat het zo'n duidelijk voorbeeld is van de onzekerheid, de aarzeling over het begrip racisme. Alle betrokken instanties zagen wel, dat er iets niet goed ging. Maar racisme…
Natuurlijk, de jongeren scholden de Liberiaanse familie uit voor "vuile zwarten". Maar ja, ook

inwoners van Waspik zelf werden wel eens door de jongeren uitgescholden. De jongeren zorgen voor overlast, dat weten we nu eenmaal.

In het geval van Waspik is achteraf geconstateerd, dat de politie wel degelijk serieus had moeten ingaan op de klachten wegens racisme.
In dit geval was daar achteraf duidelijk sprake van, al was het maar omdat in het dorp al vaker asielzoekers waren weggepest.



Maar er zijn veel gevallen waar de scheidslijn minder scherp is. Dan blijkt dat verschillende factoren meetellen die het zicht op het oordeel “racisme” belemmeren.

1 Het gaat vrijwel altijd om jongeren – zowel bij de daders als bij de slachtoffers. Bij de daders is de grens tussen pesten of overlast en racisme soms moeilijk te trekken. En soms zijn de slachtoffers zelf ook agressief.
2. Racisme is zo’n groot woord. Veel mensen hebben moeite om het oordeel “racistisch” te vellen. Ze voelen zich er ongemakkelijk bij en zijn bang te overdrijven.

Toch vindt het kabinet het van groot belang om de strijd tegen racisme opnieuw onder de aandacht te brengen. Dat is de reden van de bijeenkomst van vandaag. Kort na de zomer wil het kabinet een nieuw actieplan racismebestrijding presenteren en uw hulp, uw input is daarbij nodig.
De samenwerking tussen landelijke en lokale overheid is hier heel belangrijk. Omdat het er bij dit probleem juist om gaat, dat bestuurders op lokaal niveau er scherp op zijn en er een degelijk plan van aanpak voor klaar hebben. Problemen doen zich immers voor op lokaal niveau: op straat, in de buurt, de horeca, op het schoolplein of het openbaar vervoer. Het geval Waspik leert, hoe belangrijk het is dat juist het lokaal bestuur in deze gevallen de regie op zich neemt. En als de landelijke overheid u daarbij kan helpen, dan staan we daarvoor klaar.

De eerste reden dat het kabinet veel belang hecht aan de strijd tegen racisme is dat het simpelweg strijdig is met de beginselen van internationaal recht.

In een rechtsstaat als Nederland moeten alle burgers kunnen rekenen op vrijwaring van discriminatie. De werkelijkheid is helaas somberder. In opdracht van minister Vogelaar is onderzocht welke ervaringen en opvattingen burgers in Nederland in het algemeen - en specifieke etnische groepen in het bijzonder - hebben over racisme in Nederland. Uit dit onderzoek blijkt dat 60% het afgelopen jaar geen racisme heeft ervaren. Dat wil dus zeggen dat 40% het wel heeft ervaren.
Uit de laatste Monitor racisme en extremisme blijkt, dat het aantal incidenten de laatste jaren tamelijk stabiel is. Maar de onderzoekers constateren wel, dat de aanhang van extreem rechts onder jongeren toeneemt. Zo zagen we eerder deze maand dat de groep Blood en Honour een concert van extreem rechtse bands wilde organiseren in Aalten. Sommige Lonsdale-jongeren trekken na verloop van tijd weer andere kleren aan, maar er zijn er helaas ook die verder radicaliseren. De AIVD ziet overigens in extreem rechts geen groeiende bedreiging.

De tweede reden dat het kabinet zo veel belang hecht aan de strijd tegen racisme ligt in het bredere belang van de integratie van allochtonen. Samen werken, samen leven: dat is het motto van het kabinet en dat geldt zeker ook voor de integratie van de migranten en hun kinderen.
Uitingen van racisme staan dat beleid uiteraard enorm in de weg. Racisme is strijdig met de gedachte van sociale binding en belemmert het streven om allochtonen te laten meedoen – meedoen in de samenleving als geheel en zeker ook in het arbeidsproces. Dat geldt overigens niet alleen voor racisme waarbij autochtonen de dader zijn en allochtonen het slachtoffer. Ook tussen groepen allochtonen doen zich racistische incidenten voor en er is ook sprake van racisme van, om die termen maar even te gebruiken: "zwart tegen blank". Uit de monitor blijkt overigens dat het dan met name om kwetsende opmerkingen van Marokkaanse jongens gaat. Zulke vormen van racisme moeten we evengoed bestrijden, want ook die zijn strijdig met de gedachte van sociale binding.

De aanpak die het kabinet voor ogen staat om de strijd tegen racisme te versterken kent drie hoofdpunten.

1 Het moet makkelijker zijn om racisme te melden.
2 We moeten gevallen van racisme beter registreren en monitoren
3 We willen samen met gemeenten meer doen aan preventie.

Om het makkelijker te maken racisme te melden komt er een landelijk dekkend stelsel van meldpunten. Gemeenten moeten hun eigen burgers die met discriminatie in aanraking komen laagdrempelige toegang tot antidiscriminatiebureaus verschaffen. Alle aangiften worden door de politie opgenomen en als discriminatie geregistreerd en het Openbaar Ministerie laat de factor discriminatie stevig meewegen bij de bepaling van de strafmaat.
De medewerkers van de meldpunten krijgen een brede taak in het ondersteunen van het slachtoffer. Ze kunnen helpen bij het doen van aangifte bij de politie, ze kunnen een mediator zoeken die bij voorbeeld een arbeidsconflict helpt oplossen en ze kunnen trainingen aanbieden die het slachtoffer weerbaarder maakt.
Het wetsvoorstel voor deze landelijke aanpak ligt bij de Tweede Kamer en moet in 2009 in werking treden. Maar u begrijpt: daar hoeven we niet op te wachten. De gemeenten kunnen nu al aan de slag; de financiële ondersteuning vanuit het rijk is er al.

De laagdrempelige voorzieningen zijn ook bedoeld om de meldingen en registraties te verbeteren. Volgens de monitor rassendiscriminatie 2005 (Art. 1) worden gevallen van discriminatie maar weinig gemeld. Ruim 15% van de respondenten meldde slechts sommige incidenten en minder dan 10 % meldde alle voorvallen. Slechts 4% van hen richtte zich daartoe tot een antidiscriminatie meldpunt. Anderen meldden zich bij de politie, de Commissie Gelijke Behandeling of bijvoorbeeld bij een klachten-

commissie. Dat moet veranderen. Om te beginnen komt er een landelijke campagne die de bereidheid om te melden moet vergroten; in Rotterdam en Amsterdam zijn die campagnes al begonnen.
De politie zal alerter omgaan met racisme, bij voorbeeld door te kijken of racisme een rol heeft gespeeld bij meldingen van geweld.
En de meldingen die binnenkomen bij de antidiscriminatie-bureaus en de politie worden in één systeem ondergebracht.
Waar het ondanks alles toch niet lukt om tijdig in te grijpen, kan een beroep gedaan worden op een onafhankelijk Interactieteam. Een expertteam zoals uiteindelijk ook in Waspik werd ingezet. Zo'n team kan bij interetnische spanningen de lokale overheid, de ketenpartners en vooral de betrokken jongeren helpen om escalatie aan te pakken.

Dan het derde hoofdpunt – de belangrijkste reden dat ook de VNG deze dag mede-organiseert - de samenwerking met lokale overheden in preventie van racisme.
Ik zal daar kort over zijn. Vanmiddag staat een reeks van workshops op het programma en daarvan kunt u veel meer leren dan van mij.
Voor lokale bestuurders en ambtenaren zijn immers vooral concrete voorbeelden van belang. Hoe kan ik een goed antidiscriminatieplan maken? Op welke valkuilen moet ik bedacht zijn? Wat werkt in andere steden goed – en kan ik dat overnemen?

Ter inspiratie wil ik kort drie voorbeelden noemen die de minister speciaal aanspreken; die wilde zij u via mij meegeven.

1 De Rotterdamse aanpak van racisme en discriminatie in de horeca. In die stad bestaat een heel goed werkend panel deurbeleid, waarin gemeente, horeca-ondernemers en jongeren samenwerken en elkaars optreden beoordelen. Burgemeester Opstelten heeft zich daar zelf zeer voor ingezet en dat heeft geholpen. Het panel wordt serieus genomen en er zijn maar weinig horeca-ondernemers die er niet aan deelnemen.
2 De Haagse aanpak van weerbaarheidstrainingen voor jonge allochtonen. No Nonsense - Be It! helpt jongeren om hun kansen o.a. op de arbeidsmarkt te vergroten. In workshops leren jongeren het heft in eigen handen te nemen en om zelf actief op zoek te gaan naar de baan van hun dromen.
3 Het actieplan van de gemeente Helden met de mooie naam Samen zijn we Helden! Deze Brabantse gemeente kwam na de moord op Theo van Gogh in het nieuws, omdat onbekende daders de plaatselijke moskee in brand hadden gestoken. De gemeente heeft deze daad van geweld aangegrepen om een stevig actieplan op te stellen. Films, foto's, levensverhalen, culturele programma's, ontmoetingen onder begeleiding van een kunstenaar en denktank-bijeenkomsten maken Helden een prachtig voorbeeld van een gemeente die het "samen leven" serieus neemt.

Dames en heren,

Het programma van deze middag heeft als doel dat u van elkaars ervaringen kunt leren.
Wat voor het ministerie van belang is, is de vraag of wij de gemeenten kunnen bijstaan in hun antiracisme-beleid – en hóe we dat kunnen doen.
Als u het zelf kunt regelen, met hulp van de kennis en ervaringen van van andere gemeenten: prima. Maar als u behoefte heeft aan ondersteuning vanuit de landelijke politiek, dan horen we dat graag.
Ik zei het in het begin van mijn betoog al: racisme is een groot woord en niemand neemt het graag in de mond. Maar dat betekent nog niet, dat het niet voorkomt. Het komt voor in Amsterdam, waar een Kamerlid van Marokkaanse afkomst de disco niet in mag. En het komt voor in Waspik, in Aalten en in Helden. Maar zowel grote steden als kleine dorpen kunnen er ook iets aan doen.
Ik wens u een goed vervolg van deze dag.



Bijlage 3

Toespraak de heer Wasif Shadid - Hoogleraar Universiteit van Tilburg

'Interculturele communicatie en omgaan met interetnische spanningen'



Volgens sommigen leveren de media zelfs een bijdrage aan het modern racisme.
Modern racisme: een ideologie waarin niet ras , maar cultuur en religie worden gebruikt als basis voor de hiërarchische ordening van groepen. Journalisten reageren verontwaardigd op de beschuldiging. Volgens hen doen ze niets anders dan feiten registreren en weergeven.
Hoe dan ook. Hoewel de term vooroordelen minder beladen is dan racisme, zijn beide verschijnselen van beeldvorming. Vooroordelen zijn: negatieve stigmatiserende meningen over andere groepen.

Zo is het in de media gewoon geworden om te spreken van: Surinaamse bolletjesslikkers, Turkse drugsmaffia, Marokkaanse criminelen, en Antilliaanse herrieschoppers.
Stigmatiseren is niet beperkt tot de media en tot extreem rechtse groepen. De sociaal democraat, stigmatiseert. De liberaal stigmatiseert. De rechts-extremist stigmatiseert. De 'verlichte'allochtoon stigmatiseert, en De politiek kleurloze stigmatiseert.
Vooroordelen hebben echter vele negatieve gevolgen: Dit is vooral het geval bij groepen met herkenbare uiterlijke kenmerken.

Dat de volgende krantenkoppen vele negatieve gevolgen zullen hebben is daarom evident.


deVerdieping | dossiers | 18-07-2005

■ Meer radicale moslims actief
van onze redactie politiek

deVerdieping | dossiers | 29-04-2005

■ Turkse jongeren worden steeds radicaler
van onze verslaggever

deVerdieping | dossiers | 27-09-2002

■ 'Invloed moslim-radicalen in Nederland neemt toe'
Kustaw Bessems

Voorpagina | archief | 22-02-2005

■ Klassieke denkers achter de polderterrorist
door Yoram Stein

Vooroordelen creëren ook spanningen in de samenleving. Om spanningen en racistische vermoedens te vermijden bespreek ik het belang van:

I. Het bewust worden van eigen vooroordelen
II. Het niet opdringen van een etnische identiteit
III. Het vermijden van culturaliseren en etniseren
IV. Het zoeken naar overeenkomsten met ander

I. Bewust worden van eigen vooroordelen

Behalve door de media ontstaan vooroordelen o.a. door opvoeding (thuis en school), en generaliseren van eigen ervaring. Bevooroordeeld zijn is hoewel ongewenst, echter normaal en geen ziekte. Iedereen heeft vooroordelen. Mensen verschillen alleen in:

- de mate waarin zij bevooroordeeld zijn, en
- de mate van bewustheid van hun vooroordelen.

Mensen hebben vooroordelen hard nodig, omdat vooroordelen:

- de wereld vereenvoudigen, (wij en zij)
- houvast(zekerheid) geven in omgang met anderen, en
- een positief zelfbeeld geven,

Vooroordelen hebben vele nadelen voor groepscontacten

1) Overeenkomsten met anderen worden geminimaliseerd
2) Negatieve informatie over anderen wordt beter onthouden
3) Vooroordelen kunnen tot racisme en discriminatieleiden
4) Vooroordelen creëren een prototype van de andere groep. Een prototype van een islamitische vrouw is bijvoorbeeld een vrouw met een bedekt hoofd, loopt op een meter afstand achter haar man, en is ondergeschikt aan hem. Maar klopt dat beeld? De werkelijkheid is erg gevarieerd.

II. Het belang van niet opdringen van een etnische identiteit

Er bestaan nl. twee soorten identiteit:

- de persoonlijke identiteit d.i. de persoonlijkheid, en
- de sociale identiteit (lidmaatschap van groepen)

Sociale identiteiten ontstaan door twee krachten:

- Een interne kracht, (gevoel van verbondenheid, de zelfidentificatie), en
- Een externe dimensie (de toegeschreven identiteit)

Als de zelfidentificatie en de toegeschreven identiteit samenvallen is er niks aan de hand.
Anders:

- Een identiteitsconflict
- Ontheemding. Om deze twee te vermijden kiest de jongere voor de etnische afkomst, omdat de publieke erkenning van het Nederlandse deel van de identiteit uitblijft

Identiteiten ontstaan dus in sociale relaties en dus in relatie tot andere groepen: Wij zijn 'wij' omdat er een 'zij-groep' bestaat, of omdat er een 'zij-groep' gecreëerd moet worden
De religieuze identiteit van een persoon is ook een van zijn/haar vele sociale identiteiten.
Wat het meest in het oog springt in Nederland over allochtonen, is de opgedrongen etnische en religieuze identiteit: moslim, Turk of allochtoon.
Een Turkse Nederlander in het spraakgebruik is geen gewone buur, raadslid, ambtenaar, maar altijd een etnische buur, enz.

III. Het vermijden van culturaliseren en etniseren

- Er is sprake van culturaliseren wanneer negatief gedrag van de leden van een groep wordt verklaard door verwijzing naar hun religie of cultuur.
  Gevolg…
- Verwaarlozing van de invloed van sociaal economische-, situationele- en persoonlijkheidsfactoren.
- Culturaliseren is ook wanneer de religieuze islamitische identiteit steeds als woekeridentiteit wordt gebruikt.
- Van culturaliseren (ethnicprofiling) is ook sprake wanneer etniciteit en religie worden gebruikt om een bep. beleid toe te passen.

De omgeving gebruikt de opgedrongen identiteitslabel voor diverse doeleinden:

1. Voor de alledaagse indelingvan groepen (pragmatische gebruik)
2. Voor het creëren van een sociaal-culturele afstand
3. Voor uitsluitingen rechtvaardiging van uitsluiting (racisme)

IV. Het zoeken naar overeenkomsten met anderen

Dit is van belang vanuit de theorie van aantrekkelijkheid van overeenkomsten. Mensen gaan het liefst om met gelijk gestemden. Bij een ontmoeting gaat men eerst af op uiterlijke kenmerken.
Bij verschillende kenmerken wordt automatisch een maximale culturele afstand verondersteld. Afstand creëert onzekerheid in het contact: de vanzelfsprekendheid van het gedrag gaat nl. wankelen. De motivatie om met die mensen in contact te treden wordt dan kleiner.

Richten op de overeenkomsten met de eigen groep vermindert de kans op de fundamentele attributie fout: Dit heeft te maken met waar men de oorzaak van een bepaald gedrag zoekt: intern of extern.
De fundamentele fout is dat mensen geneigd zijn: negatief gedrag van andere groepen en positief gedrag van de eigen groep internte zoeken. De kans hierop is het grootst als mensen gezien worden als vertegenwoordigers van groepen, i.p.v. als zelfstandige individuen.

Ten slotte,

Enkele andere noodzakelijke maatregelen (eventueel voor de discussie):

1 Niet alleen een integratiemonitor, maar ook een diversiteitvriendelijkheidsmonitor bijhouden
2 Gemeentebreed geregeld discussiebijeenkomsten organiseren over discriminatie en racisme in brede zin
3 Hulpverleners in de gelegenheid stellen interculturele competenties aan te leren, en
4 Dialoog aangaan met oppositionele groepen en niet alleen met groepen die de overheid heeft geselecteerd.



Bijlage 4

Toespraak de heer Roel Sluiter - wethouder gemeente Leeuwarden

Informatie voor bijdrage Conferentie Aanpak Racisme (WWI-VNG-Art.1) op 21 mei 2008

Een anekdote uit een recente voorlichting van Tûmba in de klas:
In een klas op een ROC geeft een medewerker van Tûmba voorlichting. Als werkvorm is gekozen voor het werken met posters. Er liggen 20 posters uitgestald en de leerlingen moeten er één kiezen om iets over te vertellen. Een jongen kiest de poster waar Hannie Schaft op afgebeeld staat. Hij vertelt de klas dat hij deze poster kiest omdat hij Hannie Schaft herkent en dat hij veel bewondering voor haar heeft, omdat zij tijdens WOII in het Verzet zat. De rest van de klas weet niets van Hannie Schaft, zij kennen haar naam niet, en zij luisteren aandachtig naar hun klasgenoot die er gemotiveerd over weet te vertellen. Hij besluit zijn bijdrage op een manier waarmee hij een onverwachte en schokkende wending aan het verhaal geeft: "in die tijd was Nederland bezet. Bezet door de Duitsers en daar is gelukkig tegen gevochten. Maar ook nu zijn wij weer bezet. Ons land wordt bezet door buitenlanders, door moslims. Daar moeten we tegen vechten, net zoals Hannie Schaft destijds deed".

Voorvallen in Friesland:
Kollum 1999. De onopgeloste moord op Marianne Vaatstra. Een deel van de bevolking zoekt de moordenaar in het AZC en een aantal mensen richt de woede op alle asielzoekers in het AZC. De gemoederen lopen hoog op, de burgemeester wordt bekogeld met eieren en de overheid moet maatregelen nemen om de vluchtelingen in het centrum extra bescherming te bieden. Tûmba besluit het gesprek aan te gaan met de bewoners van Kollum, om saamhorigheid te stimuleren, een



uitlaatklep te geven en op te komen voor de vluchtelingen. De vorm waarvoor gekozen wordt: huis-aan-huis aanbellen om mensen een roos aan te bieden. De politie, gemeente en overige organisaties werkten samen om verdere escalatie te voorkomen.

Dokkum 2003. Jongeren, gehuld in Lonsdale kleding en legerkistjes met witte veters, maken plannen om met molotovcocktails brand te stichten in het AZC in Dokkum. De plannen zijn in een vergevorderd stadium. Negen jongeren worden gearresteerd. Drie krijgen een veroordeling, twee een transactie. Ook op school zorgen de jongeren voor een onveilige situatie, met name onveilig voor leerlingen van buitenlandse afkomst. Er wordt een samenwerkingsverband opgericht waarbij de gemeente de regie heeft (de burgemeester van Dongeradeel), en daarnaast de politie, het onderwijs, jongerenwerk en Tûmba om de tafel zitten. In dit samenwerkingsverband worden afspraken gemaakt hoe de jongeren aangepakt kunnen worden en hoe de situatie op school en op straat weer veilig kan worden. Tûmba geeft tientallen lessen op de betreffende school.

2004 Dit jaar escaleerden diverse gevallen van racistische pesterijen. Een gezin emigreerde uit Ferwert naar Australië. Een Somalisch gezin vertrok uit Veenwouden naar Engeland, en een Molukse moeder vluchtte met haar kind weg uit Sint Anna Parochie.

2007 Damwoude. Een gemeenteraadslid doet in de media racistische uitlatingen over de Afrikaanse vluchtelingen die op uitnodiging in het dorp zullen komen te wonen. De wethouder en maatschappelijke organisaties zetten alles op alles om de sfeer in het dorp te keren zodat de vluchtelingen zich welkom zullen voelen. Het gemeenteraadslid is opgestapt en de vluchtelingen zijn inmiddels positief ontvangen en opgenomen in de gemeenschap.

In 2007 en 2008 zijn een aantal incidenten gemeld over racisme in een buurt of wijk waarbij de migranten uitgescholden, bespuugd en soms bedreigd worden. Ook komt het voor dat woningen of bezittingen van deze mensen worden beklad of vernield. Bij één familie werd stelselmatig een Te Koop bord in de tuin geplaatst als boodschap om te vertrekken.

Wat bij de aanpak van deze incidenten duidelijk is geworden:

1 Gevoel van urgentie bij de lokale overheden, politie, OM en maatschappelijke instellingen. Absolute voorwaarde voor een effectieve aanpak is een breed gedragen gevoel van urgentie en ernst. Ook als het gaat om kleine incidenten (of liever gezegd: juist als het gaat om kleine incidenten. Want dan valt er vaak nog veel ten goede te keren). Nog te vaak worden incidenten waarbij racisme een rol speelt of zelfs de motivering is, te lang genegeerd. Het negeren van signalen komt voort uit onwetendheid hoe te handelen, uit angst om dingen op te kloppen, uit angst voor negatieve publiciteit of onrust in de gemeenschap. Dit is een blijvend aandachtspunt (waarvan ook het herkennen van discriminatie een aspect is).
2 Een ketenaanpak is van groot belang. De betrokken organisaties moeten afstemmen wie welke verantwoordelijkheid neemt en welke manier van aanpak gekozen wordt. Alleen op die manier versterk je elkaar. De gemeente moet hierbij de regie nemen. In het geval van Dokkum heeft de burgemeester die rol destijds goed op zich genomen. En het bleek goed te werken. De strategie in Dokkum was: naast het justitiële traject dat uiteraard direct gericht was op de daders, een tactiek gericht op het losweken van de kleine groep radicale jongeren van de grotere groep meelopers. Ook de school heeft hier een grote rol in vervuld. Het betekende een harde aanpak van de kleine groep actieve radicale jongeren en een bewustwordingstraject voor de meelopers.
3 Veel jongeren worden in hun ideeën ook gevoed door volwassenen (ouders, oudere familieleden of door landelijk bekende mensen die zich politiek uiten). De jongeren zijn makkelijker te bereiken dan de volwassenen, via het onderwijs en bijvoorbeeld het uitgaansleven of het jongerenwerk. In Leeuwarden zijn experimenten geweest met ouderavonden op scholen om de volwassenen te bereiken, maar de ouders om wie het ging kwamen ook daar niet. Dit is een lastig probleem.
4 De mensen die getroffen worden door racisme, behoren bij het maken van een melding of het doen van aangifte het gevoel te krijgen dat zij serieus genomen worden, beschermd en gesteund worden. Hun belang staat voorop. Helaas is dat niet altijd het geval.

De Wet gemeentelijke antidiscriminatie voorzieningen (ligt nu bij de Tweede Kamer) betrekt gemeenten meer dan voorheen bij het tegengaan van discriminatie. In Friesland is de verwachting dat alle 31 gemeenten het bestaande Anti Discriminatie Bureau (Tûmba) zullen vragen uitvoering te geven aan hun wettelijke verplichting. Dat zou tot gevolg hebben dat Tûmba een bureau wordt "met armslag" op het gebied van klachtbehandeling.

In het licht van bovenstaand verhaal over incidenten en een ketenaanpak:
Tûmba stelt zich ten doel bij incidenten aandacht te hebben voor de vier genoemde leerpunten. Tûmba is wat dat betreft een adviesorgaan en ketenpartner (afgelopen week kwam er een melding uit Tijnje binnen over problemen tussen een Nederlands en Somalisch gezin waarbij we deze rol vervullen).

In Friesland is conform de Aanwijzing Discriminatie van de procureurs-generaal een Regionaal Discriminatie Overleg (RDO) vormgegeven. Zes maal per jaar zitten de politie, het OM en Tûmba om de tafel om beleid, trends en specifieke zaken door te nemen. Aangezien de politieregio 31 gemeenten bestrijkt is er voor gekozen het gemeentelijk bestuur hierbij alleen in te schakelen wanneer er zaken op de agenda staan die voor een betreffende gemeente van belang zijn. Daarnaast zal discriminatie geagendeerd worden bij de driehoekoverleggen. Ook zal het lokale bestuur regelmatig op de hoogte gehouden worden door het RDO (de lijnen zijn kort).

Extra (niet bedoeld om te vertellen, maar als achtergrondinformatie):
De Wet gemeentelijke antidiscriminatie voorzieningen voorziet overigens alleen in de taken klachtbehandeling en registratie van discriminatie. De voorlichtingstaak (die in onze ogen onlosmakelijk

verbonden is met de klachtbehandeling en monitoring) van de anti discriminatie bureaus ligt hierdoor onder druk.

Per jaar komen bij alle ADB's gezamenlijk zo'n 4000 discriminatieklachten binnen. Daarbij gaat het om alle gronden. In Friesland komen jaarlijks zo'n 120 klachten binnen. Dat lijkt weinig, maar is vergelijkbaar met andere regio's zoals Groningen en Overijssel. 40% van de klachten betreft huidskleur of afkomst. Dat komt overeen met het landelijke percentage.

Er wordt hard gewerkt aan het vergroten van de bekendheid van het Discriminatie Meldpunt (huis aan huis flyer en een buscampagne waarbij een aantal bussen met reclame voor het meldpunt door de provincie rijdt).

In het hele land zijn diverse Anti Discriminatie Bureaus. Al die bureaus hebben een eigen naam. Alleen in Friesland hanteren we de naam Tûmba. De bureaus – ook Tûmba - zijn aangesloten bij de landelijke vereniging Art.1.



Bijlage 5

Toespraak mevrouw Lenie Scholten - wethouder gemeente Nijmegen

'Racisme raakt ons allemaal'

(T.b.v. bijdrage Lenie conferentie Aanpak Racisme 21 mei 2008, Bel Air Hotel Den Haag)

Racisme raakt ons allemaal. Deze zin staat bovenaan de uitnodiging voor deze conferentie. Een bijeenkomst die dus belangrijk is voor de overheid, voor instellingen en voor iedereen die met racisme of discriminatie geconfronteerd wordt. Een belangrijk thema in onze pluriforme Multi-etnische samenleving. Belangrijk hier in Den Haag, maar ook in Amsterdam en in Nijmegen.

De spanningen tussen groepen burgers in Nederland lopen op, althans dat zeggen politici en bestuurders elkaar na: "er is een groeiend gevoel van onbehagen zowel bij de allochtone als bij de autochtone burger". Dit staat letterlijk in de openingsalinea van de integratienota 'zorg dat je erbij hoort!' van minister Vogelaar.

Dat zinnetje 'zorg dat je er bij hoort' zou je ook vervelend kunnen uitleggen als we het hebben over jeugd en over racisme, of over radicalisering en spanningen tussen groepen. Is het vaak niet zo dat veel geweld voorkomt uit groepsconform gedrag en meelopers die erbij willen horen? Dat het 'erbij horen' leidt tot uitsluiting van anderen? Of erger?

Er is een probleem met de term racisme, waarbij de volgende vragen opdoemen:
1 Hoe verhoudt racisme zich tot discriminatie, waarbij we kijken naar meerdere gronden dan etni-

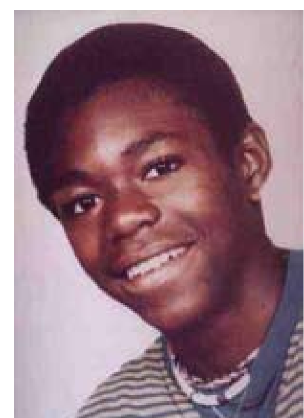


citeit, ras en huidskleur? Bijvoorbeeld op grond van religie of seksuele geaardheid?
2 Hoe kunnen we racisme plaatsen als het gaat om jeugd, om weerbaarheid, radicalisering, uitsluitingmechanismen en interetnische spanningen?

De laatste vraag heeft ook te maken met de beladen term die racisme zelf is. Deze term impliceert dat er sprake is van eenrichtingsverkeer, van een dimensionaal discrimineren op basis van iemands etniciteit, huidskleur, ras. Dit mag niet en dat staat gelukkig in de wet. Racisme is een zwaar stempel. Want vaak is er sprake van tweerichtingsverkeer bij het samenleven, zijn er spanningen tussen groepen over en weer in de wijk, bij het uitgaan, op school, in de stad. En er zijn verschillen van mening en perceptie. Wanneer is iets racisme? Is de film Fitna van Wilders racisme? Is geweld van Marokkaanse jongeren tegen Nederlandse homo's racisme?

Het blijkt niet zo makkelijk om te oordelen, zo getuigt ook het afschuwelijke voorbeeld van de moord op Kerwin Duinmeijer en de nasleep van zijn door. Daar wil ik even bij stil staan.

Frank Boeijen, Nijmeegse held, schreef het beroemde lied 'Zwart-Wit' naar aanleiding van de moord op Kerwin Duinmeijer op 21 augustus 1983, dat is bijna 25 jaar geleden. Nog steeds toert Frank Boeijen ermee rond, tegenwoordig in gezelschap van een Nijmeegse zangeres van Tunesische afkomst die de woorden "Denk niet wit, denk niet zwart, maar wel in de kleur van je hart" in het Arabisch met hem meezingt. Voor het laatst nog bij de demonstratie van Nederland Bekent Kleur in Amsterdam. Hiermee kreeg de moord op Kerwin Duinmeijer - die in Amsterdam plaatsvond - een Nijmeegs tintje. Alsof de plaats delict het Kronenburg park was en niet de Dam.



Kerwin Duinmeijer

De vraag of deze moord racisme was of zinloos geweld (of beide) houdt de gemoederen al 25 jaar bezig. De rechter oordeelde onlangs dat racisme

geen wezenlijk motief was voor de daad van de moordenaar. Dit gaf aanleiding voor sommigen om te spreken van ‘een valse start van de antiracismebeweging (http://kerwinduinmeijer.com) en er is ook een documentaire gemaakt over de achtergrond van de moord en de beweegredenen van de moordenaar (zie het stuk in de Volkskrant in de bijlage). Maar Kerwin is hier niet minder dood om.
Bij de labelling of het plakken van stempels in het kader van racisme is het motief dus erg belangrijk, de intentie om de ander op basis van zijn of haar huidskleur, etniciteit of ras te discrimineren of, zoals in het geval van Kerwin te vermoorden, geeft de doorslag bij ons oordeel: wel of geen racisme.

De vraag is echter of we onze energie nu moeten (blijven) steken in een welles nietes discussie, bijvoorbeeld naar aanleiding van deze moord of andere incidenten of dat we proberen te werken aan radicalisering en interetnische spanningen. Dat is dus breder dan racismebestrijding.

Amsterdam en Nijmegen komen 25 jaar na Kerwin opnieuw samen in het nieuws omdat de politiekorpsen uit de regio’s Amstelland en Gelderland-Zuid samenwerken aan een pilot project genaamd Hatecrimes. (zie www.hatecrimes.nl). Deze campagne richt zich op het tegengaan van discriminatie op grond van homoseksualiteit en transseksualiteit en op grond van ras en religie. Het doel van het project is om melding van hatecrimes te verbeteren. Informatiepakketten en folders worden breed verspreid, de drempel voor meldingen wordt hiermee verlaagd. Met elke melding kunnen de politie, de gemeente, het antidiscriminatiebureau en het COC gezamenlijk aan de slag om te kijken wat er gedaan kan worden en door wie. De mogelijkheid van online aangifte, al dan niet gedeeltelijk anoniem en een portvrije retourenvelop voor het meldingsformulier. De service bij discriminatiedelicten staat centraal, niet alleen aan slachtoffers. Ook aangetuigen, ouders, verzorgers en andere betrokkenen. Een goede racismebestrijding is sterk afhankelijk van registratie en samenwerking.

Ik zei al dat we bij aanvang insteken op het project Hatecrimes vanwege geweld en discriminatie van homoseksuelen en transgenders. Maar hoe zit het dan met racisme in Nijmegen?

Allereerst een wat bredere benadering: hoe gaat het samenleven tussen autochtonen en allochtonen in Nijmegen?
Landelijk staan problemen aangaande de integratie tussen allochtonen en autochtonen al jaren lang sterk in de belangstelling. Bij de vraag aan Nijmeegse burgers naar stads- of buurtproblemen, die het college bij voorrang moet aanpakken, wordt integratie relatie weinig genoemd (door een paar procent). Diverse andere problemen en thema’s zoals parkeren en bereikbaarheid noemen de burgers (veel) vaker als gewenste collegeprioriteiten.
Hierbij aansluitend laten diverse onderzoeksresultaten zien dat er in Nijmegen geen grote spanningen tussen allochtonen en autochtonen zijn. Zo is het aantal meldingen in Nijmegen omtrent discriminatie - vanwege herkomst, kleur of ras - beperkt en vrij stabiel. En over het samenleven tussen allochtonen en autochtonen in Nijmegen oordelen burgers duidelijk positiever dan over het samenleven van deze groepen in Nederland. Wel valt op dat autochtone burgers, woonachtig in wijken waar relatief veel allochtonen wonen, vaker dan de overige burgers negatief oordelen over de aanwezigheid van allochtonen in hun wijk. Professionals werkzaam in de wijken constateren dat in bepaalde gebieden de verhouding tussen allochtonen en autochtone wat meer onder druk zijn komen te staan.

De mate waarin allochtonen in Nijmegen geconcentreerd wonen, wijkt niet af van de in andere steden van vergelijkbare omvang. Net als in die steden zien we in Nijmegen een aantal wijken, waar ruim 20 tot circa 30% van de bewoners tot de niet-westerse allochtonen behoort. Van de totale Nijmeegse bevolking is 12% niet-westers allochtoon.

Nijmegen heeft ook een lange traditie van antidiscriminatiebeleid in de zin van het ADB. Sinds 1984 heeft Nijmegen al een ADB.

Gering en stabiel aantal meldingen:

Jaartal	Aantal meldingen
2003	83
2004	75
2005	123
2006	77
2007	68

Korte informatie over ADB:
ADB is meldpunt voor klachten wegens ervaren discriminatie, maar organiseert ook voorlichting, training en beleidsadvies om discriminatie te voorkomen. Veel contacten/samenwerking met de politie en het COC, veiligheid op homo-ontmoetingsplaatsen, maar ook met scholen wordt samengewerkt. Gastlessen, luisteren naar de mening van elkaar

Trainingen voor docenten om te oefenen in het reageren op discriminatie en vooroordelen op school.
Kijken we naar de klachten:
60% heeft betrekking op discriminatie vanwege ras/huidskleur.
Al jarenlang de meest voorkomende grond. Groeiend aantal heeft betrekking op de arbeidsmarkt.
Nu lijkt het erop alsof ik een beeld zou willen scheppen dat het in Nijmegen allemaal wel mee valt.
Onlangs helaas zijn we in Nijmegen opgeschrikt door een reeks van uitingen van racisme op een vmbo school.

Citaat uit probleembeschrijving racisme op Groenschool Nijmegen:
In november 2005 hadden we in klas 1 en 2 themadagen rondom discriminatie en racisme. Deze dagen waren georganiseerd door de vakgroep levensbeschouwing, omdat de vakgroep zich zorgen maakt over de manier waarop er tijdens de lessen wordt gesproken over 'buitenlanders' Tijdens deze twee dagen werkten mentoren met hun eigen klassen met het materiaal dat de vakgroep levensbeschouwing had voorbereid. Tijdens het nabespreken van de projectdagen bleek dat al de mentoren waren geschrokken van hetgeen er naar boven kwam; onverbloemd racisme. Iedereen was het er mee eens dat er actie ondernomen moest worden, maar bijna iedereen had het gevoel zelf de vaardigheden te missen om adequaat op deze problematiek in te spelen. Unaniem schaarde de vergadering zich acht het voorstel om extern hulp te zoeken.

Hoe uit zich dit racisme in de dagelijkse praktijk binnen de school? Op Helicon Groenschool Nijmegen zie je veel kisten onder opgerolde broekspijpen, bomberjacks, lonsdale shirts, hardcore holland shirts en kale koppen. Het lijkt of veel leerlingen hun identiteit ontlenen aan het feit dat ze tegen 'buitenlanders' zijn.

Dit voel je aan de sfeer. Een collega vroeg na haar eerste werkdag verbaasd wat er toch op school aan de hand was. Tijdens haar laatste uur kwam er een zwarte schoonmaakster de klas in en hoewel er toen niks gezegd werd, veranderde de sfeer in de klas totaal. Aanwijsbare incidenten zijn er echter ook genoeg; ruzie met 'de turken' van de naastgelegen school. Standaard het antwoord 'ik ben Fatima niet' als je vraagt of iemand wil vegen. Als ik het bij levensbeschouwing heb over symbolen willen de leerlingen aan de slag met hakenkruizen of het teken van de Klu Klux Klan. Als het gaat over idolen willen leerlingen aan de slag met Hitler. Wanneer er video gekeken wordt en er komt een Turk of Ma-

rokkaan in beeld dan volgen er altijd negatieve opmerkingen. Hakenkruizen op schoolbankjes, muren en wc deuren etc. etc.

Bovendien voelen de weinige allochtonen die we op school hebben zich niet thuis. Vorig jaar hadden we één 'getinte' eerste klasser. Zij heeft de school verlaten. Dit schooljaar hebben we twee donkere eerste klassers. Een daarvan werd tijdens zijn eerste schooldag welkom geheten met de Hitler groet. einde citaat

Tijdens mijn gesprek met de directeur van deze VMBO school vielen mij een aantal zaken op:
1 er is slechts een klein groepje hardliners, maar vooral de meelopers zijn in grote getale
2 ouders die niet in de gaten hebben waar hun kinderen mee bezig zijn
3 aanzuigende werking van rechts radicalen van buiten de school
4 school die in haar eentje worstelt, weinig/geen uitwisseling tussen scholen

Vanuit het programma veiligheid van de gemeente Nijmegen zijn workshops georganiseerd voor 150 professionals, zoals jongerenwerkers, directeuren, basisscholen, wijkagenten, woningbouwverenigingen en wijkgerichte zorg. Training waren bedoeld voor het signaleren en leren omgaan met uitingen van racisme en radicalisering, maar ook waren we benieuwd naar wat er naar boven zal komen: weten we het wel, hebben we het voldoende in beeld?
Wat is radicalisering?
Welke vormen zijn er?
Hoe kun je radicalisering herkennen?
Hoe ga je om met informatie over radicalisering?
+ casuïstiek
+ film Fitna

Bleek een grote behoefte te zijn aan dergelijke training. Bij aanvang was de training sterk gericht op moslim-radicalisering. Tijdens de rit is dat bijgestuurd naar Londsdale jongeren op school en in de regio. Ervaringen lagen vooral op de volgende terreinen: sommige wijken openlijk antisociaal gedrag en openlijk uitspreken van nationalistische gevoelens, bendevorming jongeren 10-12 jaar.

Dan wil ik graag iets vertellen over ons Nijmeegs project homoseksualiteit op het voortgezet onderwijs.
Al jarenlang geeft het COC voorlichting op scholen in het voortgezet onderwijs. Zij gaven het signaal af van een zorgwekkende en toenemende intolerantie t.a.v. homoseksualiteit onder jongeren. Wij zijn toen in zee gegaan met een interactieve tejatervoorstelling gericht op zowel leerlingen als docenten VO Inmiddels doen alle scholen mee en ook met het ROC zijn we nu in gesprek (geld is geregeld)

Ik was onlangs bij zo'n tejaterbijeenkomst op een VMBO school. Je schrikt je kapot van de reacties van de jongeren. De opzet is zo dat alle 3de klassers via levensbeschouwing of maatschappijleer met dit thema en tejaterproduktie te maken krijgen. Docenten maken er een wekenlang item van en de Tejaterproductie is de directe openlijke confrontatie
Jongeren worden uitgedaagd het achterste van hun tong te laten zien en met elkaar het debat te voeren. Docenten worden ondersteund met tejaterproductie.

Tenslotte wil ik nog iets zeggen over de rol van de wethouder integratie bij aanpak racisme. Immers waarom is dit een conferentie van Minister Vogelaar en niet van Minister Ter Horst? Dat is niets voor niet, volgens mij maakt minister Vogelaar hier een statement mee waar ik me graag bij wil aansluiten. Terug naar de titel van vandaag: Racisme raakt ons allemaal.

Racisme is een proces: er gaat van alles aan vooraf voordat racisme aan de orde is.
In dat proces hebben we steeds met andere spelers te maken: Ouders/familie, Klasgenoten/vrienden, internet, Buurt/wijk, Jongerenwerkers, School, Werk/collega's. Dat maakt ons ook gezamenlijk verantwoordelijk. Racisme is een wisselwerking
Het begint vaak bij teleurstellingen die men opdoet, thuis, op school, op straat. En daar kunnen wij op investeren als wethouder integratie. De opgave is vooral hoe kunnen we racisme voorkomen? Als het dan toch zover is gekomen hebben we de minister van Binnenlandse zaken en de burgemeester nodig om in te grijpen.

Ik volg 2 lijnen als wethouder integratie. Ten eerste moet je investeren in kwetsbare personen die gevoelig zijn voor processen van radicalisering en racisme. En tegelijkertijd moet je ook investeren in hun omgeving, soms letterlijk de woonomgeving, maar zeker de gezinssituatie, het netwerk van vrienden of juist de verkeerde vrienden, de buurt.
Loop er niet voor weg maar ga er op af

- Maak het bespreekbaar
- Ondersteun scholen/ouders
- Betrek de gemeenschap bij het probleem en jouw aanpak
- Bewonersraad rechtsradicale jeugdbende
- Moslimgemeenschap

Mijn grootste worsteling ligt vooral in mijn publieke opstelling ten aanzien van racisme. Als wethouder neem je stelling, onverbloemd, racisme is niet acceptabel! Maar de toonzetting luistert nauw en het is soms zoeken naar de goede toonzetting. Politiek stelling nemen is niet moeilijk, maar hoe blijf je in contact en voorkom je dat mensen waar het over gaat zich van je af wenden en het gesprek ook niet meer aangaan?? Laat wel zien waar de grenzen liggen! Die toonzetting is een opgave voor iedereen! Want die bepaalt het klimaat waarin racisme wel of niet kan gedijen.

Succes allemaal



Bijlage 6

Toespraak mevrouw Mariëtte de Heide - directeur Art.1

Dames en heren,

Ik heb mijn verhaal van vanmiddag de titel: "Aanpak racisme vergt integratie" meegegeven en dat gaat niet over wat u nu denkt. Het woord 'integratie' lijkt de afgelopen jaren alleen nog maar de betekenis te hebben van: "een inspanning die allochtonen moeten leveren om zich daarna misschien geaccepteerd te weten in de Nederlandse samenleving". De dikke Van Dale geeft echter als eerste betekenis: "het maken tot een harmonisch geheel of opnemen in een geheel".

Vandaag gaat het over lokaal beleid voor de aanpak van racisme en het bevorderen van integratie. Vanzelfsprekend heeft Art.1 ook een visie op wat wij gewoonlijk onder integratie verstaan, bijvoorbeeld dat het een proces is dat van twee kanten moet komen. Art.1 heeft ook flink wat aanbevelingen over het te voeren overheidsbeleid op het onderwerp integratie. Die aanbevelingen kunt u vanaf morgen lezen in de reactie van Art.1 op het ECRI-rapport die ook aan minister Vogelaar wordt toegestuurd.

Vandaag wil ik het echter niet over deze betekenis van integratie hebben, maar juist over de betekenis van harmonie uit het woordenboek. De aanpak van racisme zou namelijk dat harmonisch geheel moeten zijn waar Van Dale het over heeft.

Een voorbeeld.
Art.1 is een harmonisch geheel. Wij zijn een vereniging van de meeste van de bestaande antidis-



criminatiebureau's in Nederland. Deze antidiscriminatiebureau's zijn van oudsher zeer actief op het terrein van de bestrijding van racisme. Sinds ruim een jaar werken ze in verenigingsverband aan de verbetering van de kwaliteit van het bestrijden van racisme én aan de verbreding van deze kwaliteit naar alle discriminatiegronden.
Art.1 is wellicht te vergelijken met een vrij recent opgericht 'harmonie – orkest', waarin alle spelers gaandeweg steeds beter op elkaar ingespeeld raken, en waar ook steeds meer verschillende melodieën worden uitgevoerd (u weet wel, niet alleen racisme maar ook de andere discriminatiegronden horen tot ons repertoire.) Al die melodieën zijn overigens wel in dezelfde toonsoort gezet: gelijke behandeling voor iedereen.
De rijksoverheid heeft het met dat harmonisch geheel soms wat moeilijker. Zo presenteerde SZW onlangs een prachtig plan van aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt, heeft Justitie zich hard gemaakt voor een integrale aanpak van discriminatie op alle gronden, zitten de vrouwen en de homo's toch bij OCW en ondertekende de minster van BZK onlangs het wetsontwerp gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen mee met de minster van WWI, want ja, het gaat tóch over de gemeenten, nietwaar…
Dat is soms een kakafonie van geluiden waarin de melodie soms moeilijk te horen en te herkennen is. Want het is wel hetzelfde stuk: het gaat om het voorkomen en bestrijden van discriminatie. Art.1 denkt dat het goed is wanneer er een betere coördinatie tussen de ministeries ontstaat. Niet alleen om die melodie scherper te krijgen, maar vooral om ervoor te zorgen dat het ontwikkelde beleid zo goed mogelijk overkomt bij de burger. Die moet immers het non-discriminatiebeleid in de praktijk waarmaken. Hetzij als privépersoon, als werknemer of werkgever of bijvoorbeeld als politicus. Dit alles wil niet zeggen dat het geluid dat de overheid nu al maakt niet genoeglijk is om naar te luisteren. Er is brede aandacht voor het bestrijden en voorkomen van discriminatie. En daar zit dus zeker muziek in.

Vanmiddag gaat het over het lokale beleid. De gemeenten, maar ook de ADB's, de antidiscriminatiebureau's, staan centraal. Hoe zit het daar met het harmonieuze geheel?
Eigenlijk helemaal niet zo slecht. Van oudsher worden veel antidiscriminatiebureaus gefinancierd door de gemeenten en ook de provincies deden daarbij een flinke duit in het zakje. Nu worden de moge-

lijkheden feitelijk nog groter, omdat de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen een nieuwe zak met geld met zich mee brengt, waarmee de gemeenten deze taak kunnen gaan financieren.

Dat is verheugend: er wordt gewerkt aan het formeren van een heus symfonie-orkest. Weer zijn er verschillende spelers en verschillende partijen. En ook hier zou de melodie zo goed mogelijk naar voren gebracht moeten worden door een goed functionerend, soepel op elkaar ingespeeld orkest.

Maar dát waarborgt de wet op een paar punten niet helemaal.
Art.1 hoort wat dissonanten in de wet en werkt er aan dat de harmonie wordt hersteld. Maar vooralsnog doel ik op úw partij in de compositie.

Ten grondslag aan de wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen ligt een prachtig advies van de regiegroep Borst, waarin een bijzonder harmonieus geheel van drie kerntaken is gepresenteerd. Laten we zeggen: de originele partituur.
Volgens dit advies moet een gemeentelijke antidiscriminatievoorziening natuurlijk klachten behandelen: de eerste kerntaak. Maar de rijksoverheid wil ook graag meten en weten, dus er moet ook worden geregistreerd: de tweede kerntaak. En dan willen we ook nog graag met die kennis iets doen, namelijk discriminatie bestrijden en daarom was er een derde kerntaak: voorlichting en beleidsadvies.

De wet nu haalt dit harmonieuze geheel uit elkaar. Dat symfonieorkest, dat komt er wel, maar er is een hele blazerssectie vergeten. De kerntaak voorlichting en advies is namelijk niet in de wet opgenomen. Níet met het argument dat voorlichting en advies niet belangrijk zouden zijn. In de Memorie van Toelichting wordt aangegeven dat dit wel degelijk een uitermate belangrijke taak is, maar met het argument dat deze taak gezien wordt als een gemeentelijke verantwoordelijkheid.

Kijk, en daar komt u dus het podium opgelopen.
U wilt graag meedoen met dat orkest. Uw betrokkenheid bij het voorkomen en bestrijden van discriminatie blijkt uit het feit dat u het werk van de antidiscriminatiebureaus al financiert.
Die betrokkenheid wordt nog effectiever omdat u straks van de rijksoverheid ook geld krijgt voor klachtbehandeling en registratie. Die onmisbare percussie en strijkers krijgt u alvast in uw schoot geworpen.
Maar nu die blazers dus. De wet geeft u de taak om het harmonieuze geheel van kerntaken te completeren door de voorlichtingstaak te blijven financieren. Klachtenbehandeling èn voorlichting vormen immers de twee pijlers van een goede registratie en monitoring van de aard en omvang van discriminatie in Nederland.

De ervaring van veel ADB’s bij het geven van voorlichting aan specifieke doelgroepen is, dat dit vaak concrete informatie oplevert over discriminatie-incidenten. Met deze gegevens gaan de ADB’s dan aan de slag en zo belanden ze in de registratiegegevens over discriminatieklachten.
Hetzelfde geldt voor meer algemene informatie- en adviesverzoeken, vaak van gemeenten of aan gemeenten gerelateerde instellingen. Geregeld liggen problemen of concrete incidenten ten grondslag aan dit soort verzoeken. Ook deze gegevens vormen een belangrijke toevoeging op de registratiegegevens over discriminatieklachten.
En dan is tenslotte nog minstens zo belangrijk dat informatie, voorlichting en pr-activiteiten zorgen voor het vergroten van de bekendheid van de antidiscriminatiebureaus. Alleen als mensen weten waar ze terecht kunnen met een klacht, en als ze weten dat er daar goed en zorgvuldig mee wordt omgegaan, zijn mensen bereid om incidenten te melden. Die meldingsbereidheid is onmisbaar om onderrapportage tegen te gaan en om überhaupt goed antidiscriminatiebeleid te kunnen ontwikkelen.

Uit dit verhaal moge een ding blijken: een effectieve aanpak van racisme vergt integratie van de drie kerntaken. Daar is dus een compleet orkest voor nodig. En dat komt er misschien wel niet zonder uw bijdrage en inzet!

Aanpak racisme vergt ook expertise. Gemeenten worden straks verantwoordelijk voor klachtbehandeling, voor registratie en ook voor voorlichting. Dat is nogal wat! En net zoals wij uw inzet nodig hebben om de antidiscriminatiebureaus een kans te bieden luid en duidelijk van zich te laten horen, hebben ook de gemeenten de samenwerking met de antidiscriminatiebureaus hard nodig om in hun eigen regio een gedegen antidiscriminatiebeleid op poten te zetten. De workshops van vanmiddag bieden u daarbij al allerlei handreikingen. Ook zit er bij Art.1 een beleidsnotitie in de pen waar u binnenkort meer over hoort.
Expertise om straks op een effectieve manier te voldoen aan de wet is dus te vinden bij de antidiscriminatiebureaus van Art.1 en is in grote mate bijeengebracht bij het landelijk bureau van de vereniging. Daar is alleen al over racisme een bibliotheek vol publicaties over wat discriminatie nu eigenlijk is en wat niet, over wat het met mensen doet, over hoe het wel en meestal niet zichtbaar is, over wat er wel en niet tegen werkt. Wij hebben het libretto van het stuk in handen. En zonder die kennis kan het lelijk mis gaan. Goede wil is daarvoor van groot belang, maar goede wil alléén is niet voldoende. Dat hebben de gebeurtenissen onlangs in de gemeente Waalwijk helaas laten zien.

Als Art.1 de toon mag zetten, dan willen wij dat de gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen vormgegeven worden in een harmonieus geheel met de leden van Art.1.
Het is natuurlijk wel een eigentijds stuk dat wij samen spelen, onverwachte tonen en geluiden horen daarbij. Maar het onderliggende thema van ons werk, en de reden dat u hier vanmiddag bent, zijn uiteindelijk precies hetzelfde: het voorkomen en bestrijden van discriminatie, het zorgen voor gelijke behandeling van iedereen.



Bijlage 7

Uitgebreide Verslagen workshops

I Horeca

Inleiding

In 2008 een zal nieuw actieprogramma aanpak racisme door de minister aan de kamer worden verzonden. Er is onderzoek gedaan naar de punten waar mensen zich met name zorgen over maken wat betreft racisme. Horecadiscriminatie scoort hoog. Bij de voorbereiding is naar de participatie van de Koninklijke Horeca Nederland gekeken. Peter de Wolf van KHN is vandaag hierbij aanwezig. Daarnaast is Bram Schouw van Radar aanwezig. Beide zullen een korte presentatie houden. Aan de hand daarvan, en aan de hand van een aantal vragen, zal een discussie worden gevoerd.
Dhr. Triesscheijn is algemeen directeur van Radar. Hij is betrokken geweest bij de stichting panel deurbeleid van Rotterdam en heeft een landelijke conferentie over dit onderwerp georganiseerd. Het MDA brengt in dat het initiatief destijds verder is ondersteund door de gemeente Amsterdam. Meldpunt Amsterdam en politie zijn pas in een later stadium hierbij betrokken. De meldings-bereidheid moet weer worden opgekrikt.

Presentatie Radar met discussie door Bram Schouw

Veilig uitgaan begint bij de deur: er moet goede samenwerking bestaan tussen de betrokken partijen, horeca, politie, gemeente, jongeren, het anti-discriminatiebureau en beveiliging. Doel van een panel deurbeleid verschilt lichtelijk per stad maar het idee ervan is om veilige horeca, een transparant toelatingsbeleid (controleerbaar maken) en een klachtenmeldpunt te hebben.
Er is een groot verschil tussen huis- en gedragsregels enerzijds en het deurbeleid anderzijds.

Huis- en gedragsregels zijn algemene regels waar bezoekers aan moeten voldoen.
Het deurbeleid kan per gelegenheid verschillen omdat elke ondernemer vrij is zijn eigen deurbeleid op te stellen. Het panel deurbeleid Breda is geopend per 10 april 2008 en wijkt met de sms-dienst voor de meldingen af van andere deurbeleiden. Na het ontvangen van een melding per sms, wordt contact opgenomen met de klager en de ondernemer. Komen ze er niet uit, dan wordt het bij het panel neergelegd. De beveiliging werkt altijd in opdracht van de ondernemer en is derhalve zelf niet aansprakelijk. Om tot een goed panel te komen is een goede samenwerking tussen alle partijen nodig, is de bereidheid van alle partijen van belang en moet er een nulmeting (Tilburg by night) zijn.
De nulmeting houdt in dat er op regelmatige basis met jongeren, een gemêleerd gezelschap, op stap wordt gegaan. Er wordt dan een combinatie van bewijzen en signalen verzameld. Daarna worden er interviews afgelegd en vragenlijsten ingevuld. De interviews staan overigens op de site van Radar en op youtube. Ook wordt een compilatie van de interviews aangeboden aan alle betrokken partijen.
Punt is dat mensen vaak niet weten waar ze melding kunnen doen van discriminatie in de horeca.

De term discriminatie wordt liever niet gebruikt, maar in plaats daarvan 'weigering' en 'onterechte weigering'. Er komen daardoor ook veel meldingen binnen van gevallen die niets met discriminatie te maken hebben zoals het weigeren van iemand met piercings, maar wanneer de term discriminatie gebruikt wordt, bestaat de kans dat de discriminatie juist gevoed wordt. Alle meldingen komen bij Radar binnen en daar wordt door mensen met juridische achtergrond geschift en gekeken of de klachten inderdaad met discriminatie te maken hebben. Komen ze er niet uit dan wordt het panel erbij gehaald en wordt er zo tot een beslissing gekomen. Het panel heeft geen juridische bevoegdheid en kan dus een onderneming niet laten sluiten. Wel hebben zij goede contacten met het OM, die het panel zeer serieus neemt. Op het moment lopen er al panels in Rotterdam, Breda en Oosterhout. In de toekomst komen daar nog bij: Tilburg en Dordrecht.

De vraag is hoe de gemeente ermee is omgegaan. In Breda heeft het heel lang geduurd. Het convenant is in 2003 ondertekend en er zijn destijds al duidelijke afspraken gemaakt. Het convenant behelst veel meer dan alleen discriminatie, maar ook veiligheid e.d.
Knelpunten zijn: de positie van jongeren (niet vergeten te betrekken bij het voorbereiden van het panel) en de bestaande verhoudingen (conflicten die er nog liggen eerst bespreken, anders is er bij voorbaat al geen goede verhouding).
Vragen voor een goede samenwerking zijn: Wat kan ADB betekenen voor een ondernemer, hoe verloopt de samenwerking tussen politie en beveiliging, welke positie kunnen jongeren innemen, wat is de rol van de gemeente en hoe is de beveiliging aan de deur en in de zaal?

Aan de hand van de presentatie van Radar heeft Koninklijke Horeca Nederland twee vragen:

1. Waarom is het goed om security te betrekken, wat is de meerwaarde? Hierop volgt antwoord van Radar. Zij zijn degenen die uiteindelijk het beleid uitvoeren. Wel is er voor een onafhankelijke security gekozen in verband met de kans op belangenverstrengelingen omdat beveiliging heel anders tegen deurbeleid aankijkt dan de gemeente.
2. Alle horecagelegenheden vallen onder het panel deurbeleid, hoe loopt dat? Antwoord van Radar volgt. Er is wat weerstand doordat niet alle horecaondernemingen het belang van het panel deurbeleid inzien. Wel wil het panel deurbeleid, Radar, dat klachten gemeld worden van iedereen, niet alleen van aangesloten horecaondernemingen.

Presentatie KHN met discussie door Peter de Wolf

Deurbeleid in de horeca
Voorbeeld Hollywood music hall:
De security maakt met eenieder die binnenkomt even een gesprekje, geeft een handje, kijkt ze even in de ogen en inventariseert zo wie er binnen komt. Hiermee stralen ze uit, dat er op de bezoekers gelet wordt. Opvallend is, dat er geen problemen ontstaan tussen bezoekers van de R&B zaal en de gabberhoek die direct naast elkaar zitten, waar een heel verschillend publiek op afkomt.

Geweld tegen portiers
Een portier loopt altijd het gevaar met geweld geconfronteerd te worden, soms met dodelijke afloop. Er is altijd drukte rond de deur, wat voor extra spanning zorgt. De keuze om iemand wel of niet binnen te laten, moet heel snel gemaakt worden.

Verplichtingen en belangen horeca
Een horecaondernemer verkoopt in feite sfeer, daar trekt hij de klanten mee. In het kader daarvan is veiligheid van het personeel en van de gasten van groot belang. Maar ook een zo groot mogelijke gastvrijheid is belangrijk, want die vertaalt zich naar omzet. Hoewel een portier soms mensen wil weigeren omdat hij daar aanleiding toe ziet, mag hij niet discrimineren. Hiermee komt een portier soms in een spagaat terecht: als hij iemand waar hij geen goed gevoel bij had toch doorlaat uit angst van discriminatie beschuldigd te worden, en het loopt toch mis, dan zit hij met een groot probleem. Zeker als de gevolgen daarvan groot zijn krijgt de portier achteraf zeer veel kritiek. Maar andersom geldt dit ook: als de portier iemand inderdaad onterecht geweigerd blijkt te hebben.

Probleemgroepen
Marokkaanse jongens en jongens van woonwagenkampen worden als de grootste probleemgroepen (met de nadruk op groepen) gezien. Per stad verschilt dit weer.

Trends
Trends in het uitgaansleven zijn op dit moment etnische party's zoals Asian, Turkse en Marokkaanse feesten. Het idee van samen uitgaan is een goede ontwikkeling: de dansvloer van discotheken is vol etnische diversiteit. In sommige gevallen wordt een man zonder vrouw niet toegelaten bij die feestjes. Dit heeft te maken met het feit dat er bij aanwezigheid van meer vrouwen om verschillende redenen minder agressie ontstaat.

Toekomst
Er zal steeds meer diversiteit te zien zijn, etnische feetjes worden prominenter, en de rol van Turkse en Marokkaanse meisjes is daarin erg belangrijk. Veel allochtone meisjes geven aan dat ze in verband met sociale controle niet in Den Haag gaan stappen maar in Breda, Amsterdam, etc. Het gebeurt ook dat allochtone meisjes door mensen van dezelfde afkomst, negatief worden benaderd. Enerzijds komt dit door de culturele achtergrond: meisjes horen niet alleen op stap te zijn. Anderzijds komt dit door de frustratie bij de jongens, dat de meisjes makkelijker binnen gelaten worden.
Niet elke horecaondernemer heeft gelijke behandeling fris op het netvlies staan dus het zou ook een ondersteuning zijn om horecagelegenheden die hier wat moeilijk doen er weer wat bij te trekken.

Vragen naar aanleiding van de presentaties
Op de vraag wat de belangrijkste discriminatiegrond van de meldingen is, geeft KHN aan dat het meestal gaat om huidskleur, alleen een security zal dat niet zo zeggen. Vaker hoor je dat identiteits-

kaarten opeens verplicht zijn, of sportschoenen, terwijl blanke jongens met sportschoenen dan wel binnenkomen. Dus huidskleur maar in vage begrippen verpakt.

Radar geeft een verklaring voor de lage meldingsbereidheid van discriminatie in de horeca. Als het op vrijdag gebeurd is, is bij diegene op maandag zijn boosheid al grotendeels weggezakt en laat hij of zij het er verder bij. Wat dat betreft komt de sms-dienst van pas, want een gedupeerde kan gelijk melding maken.

De gemeente Amersfoort vraagt of mensen die een melding hebben gedaan, als dat tot een vervolg komt, niet thuis geven om er verder mee te gaan?
Radar antwoordt dat dit inderdaad wel eens voorkomt maar dat de melding op zich al een gegeven is. Een ondernemer is niet altijd op de hoogte van wat een beveiligingsbedrijf uitvoert. Daarover moet de ondernemer worden ingelicht, zodat hij stappen kan ondernemen mocht hij het niet eens zijn met de manier waarop zijn beveiliging het beleid toepast.

Gebiedsontzegging
Radar brengt in dat in Eindhoven nu Polyground zit, een collectief lokaal verbod met uitbreiding gebiedsontzeggingen. Horeca en politie hebben allemaal onderling contacten.
Het MDA vraagt hoe je weet wie de problemen heeft veroorzaakt?
KHN brengt in dat het allemaal conform de privacywetgeving moet zijn en getoetst bij het college persoonsgegevens. Er zitten een aantal waarborgen in. Er zijn heel veel generieke maatregelen, zoals bijvoorbeeld preventief fouilleren, en dat is vaak met een kanon schieten op een mug. De gemeente werkt niet zomaar mee met een gebiedsverbod. In een beperkt aantal specifieke gevallen worden de verkeerde daders aangewezen, bijvoorbeeld dat iemand uit de groep wordt gepikt waar men al eerder wat last van heeft gehad. Het ADB brengt in dat amateurvoetbalverenigingen soortgelijke probleem hebben, en een goed systeem hebben waarbij ze ook mensen kunnen weigeren (voor een regio en ook tijdelijk). Voor meer informatie over gebiedsontzegging verwijst Radar naar Polyground in Eindhoven, zie ook: www.polyground.nl.

Discussie aan de hand van vragen
1 Hoe komt het dat – ondanks de inspanningen van de afgelopen periode – in 2008 nog steeds 19% van de respondenten in de horeca zelf discriminatie op grond van ras heeft ervaren en 23% van de respondenten in de omgeving (bij anderen)? en, hoe kan dan de meldingsbereidheid worden vergroot?

De sms- service lijkt op basis van zeer beperkte bepalingen de moeite van het proberen waard. Het gaat erom te bewerkstelligen dat jongeren die onterecht geweigerd worden, dit uiteindelijk melden.

Het MDA meldt dat discriminatie soms ook als machtsmiddel wordt gebruikt, daar moet men alert op zijn. Het komt wel eens voor dat het wel wat opgeklopt is. Niet achter elk verhaal zit een geval, en daar kan mee gemanipuleerd worden.

Tijdens de discussie komt naar voren dat jongeren niet systematisch in elke club worden geweigerd en dat zij de zaak niet verder complex willen maken. Daarom doen ze vaak geen melding van een weigering. Daarnaast is het een grote stap om te melden. Het komt wel eens voor dat ouders in plaats van hun kinderen de melding doen.

Het ADB brengt in dat in kleine steden de keuze heel beperkt is. Als ze in alle tenten geweigerd wor-

den blijft er weinig over. En een deel van de allochtone jongeren mogen vanuit hun culturele achtergrond niet uit. Hun ouders zijn blij dat de kinderen geweigerd worden. Hierdoor blijven de jongens bij elkaar in eigen clubjes, waar uiteindelijk heel weinig controle op is. Dat is een zorgelijke ontwikkeling. Uit diverse onderzoeken blijkt dat binnen de horeca nog steeds veel discriminatie wordt ervaren. Het gevoel heerst dat er gediscrimineerd wordt in de horeca en dat dit breed speelt onder burgers, en niet alleen onder jongeren. Er lopen al jaren plannen om hier wat aan te doen. Vraag is hoe het komt dat dat gevoel nog steeds bestaat? Is dit iets waar de (rijks)overheid iets mee moet doen.

De voorzitter brengt in dat de overheid ervoor kan zorgen dat voorzieningen en klachtmogelijkheden bekend zijn, en dat degenen die een melding doen niet als loser/slachtoffer worden gekenmerkt, maar als zelfbewuste mensen met rechten waar zij gebruik van maken. Maar uiteindelijk moet ook duidelijk gemaakt worden aan de jongeren dat het de eigen verantwoordelijkheid is om er iets mee te doen.

Horecadiscriminatie is een frustratieonderwerp. De aanpak van andere vormen van discriminatie lopen beter dan horecadiscriminatie.

De voorzitter brengt in dat er in Nederland inmiddels vijftien tot twintig panels deurbeleid zijn. Elk panel werkt met andere methoden. Het belangrijkste is toch dat er melding wordt gemaakt van discriminatie, en dat blijft lastig bij horecadiscriminatie.

2 Hoe kan in een gemeenschappelijke aanpak van rijk, gemeenten en horeca een extra impuls worden gegeven aan de aanpak van discriminatie in de horeca? Welke concrete afspraken kunnen worden gemaakt?

De rijksoverheid zou kunnen stimuleren om in grotere gemeenten te kijken of het model hanteerbaar is. Er zijn verder verschillende varianten panels deurbeleid. Het deurbeleid kan afgestemd worden op de eigen specifieke gemeente.

KHN brengt in dat er bij hen koudwatervrees geweest is. Ze waren bang de bevoegdheid die bij de horecaondernemers- en ondernemingen ligt, kwijt te raken. Ook was er de vraag wat het voor de ondernemer betekent als hij als beveiliger/ondernemer met een incident in de media komt. Maar inmiddels hebben ze ondervonden dat het niet alleen controle op de horeca is, maar dat het ook andersom werkt. Voor de security kan het dus ook een goed werkend instrument zijn.

De voorzitter concludeert: het deurbeleid moet actief worden aangeboden, maar niet als statisch model. Het moet een model zijn dat uitgewerkt wordt in het kader van de eigenheid van de gemeente. Politie, gemeenten etc. moeten allemaal wel betrokken zijn, dat is belangrijk.

KHN vult aan dat het kan worden opgezet en uitgevoerd maar dat het idee wel ook gedragen moet worden. Als ervoor gekozen wordt dit te doen moet ervoor gezorgd worden dat het echt een kans heeft. Er moet dan ook gekeken worden naar hoe dit goed vermarkt kan worden en wat er mogelijk is om het kwalitatief zo goed mogelijk te realiseren. KHN stelt voor om onderzoek te doen naar de stand van zaken en wat de aanpak is, indien besloten wordt hieraan mee te doen. KHN is enthousiast en bereid hieraan mee te werken.

De voorzitter voegt toe dat het ook belangrijk is geweest dat horecaondernemers hun collega's in nieuwe steden zijn gaan vertellen dat zij geloven in het model.
Over het ondertekening convenant op rijksniveau: wat moet landelijk en wat plaatselijk leveren? Het

MDA vindt dat er zoveel mogelijk plaatselijk moet worden toegespitst in verband met de eigenheid van de gemeenten.

Het ADB geeft aan dat het mooi zou zijn als KHN uitdraagt naar de Nederlandse gemeente dat het handig is als er in de toekomst zo'n model komt. Hij is het er tevens mee eens het deurbeleid per gemeente aan te passen.

Radar brengt in dat het nummer van de sms-dienst uniform gehouden moet worden, namelijk: klacht netnummer stad. Zo zal het overal op dezelfde manier bekend staan.

Het MDA pleit voor een pragmatische aanpak (wie, wat, waar): het aan de cliënt over laten waar hij/zij de klacht wil indienen, zodat een klacht niet van panel naar panel gaat want dat is niet handig en ook niet klantvriendelijk.

Voorzitter stelt voorts voor om nu en dan op landelijk niveau een onderhoudsbeurt in te lassen. Dit betreft een landelijk plan en is een punt van aandacht. Dit komt ook in de handleiding te staan.

3 Welke concrete bijdrage wilt / kunt u aan het bovenstaande leveren?

De gemeente Amersfoort brengt in dat in Amersfoort net een nieuw horecaconvenant afgesloten is en er een nulmeting komt om te bepalen of er wel/niet een panel deurbeleid moet komen.

De gemeente Winschoten is ermee bezig, maar het deurpanel is op hun schaal nog niet aan bod en leeft nog niet in Winschoten.

De gemeente Gelderland heeft gemerkt dat een panel deurbeleid niet het juiste instrument is voor Gelderland, en gaat met de horeca aan tafel om te bespreken wat men voor elkaar kan betekenen.

De voorzitter vult nog aan dat het er niet alleen om gaat dat de regels goed op papier komen, maar ook dat die eenduidig worden gehandhaafd.

Sluiting
De voorzitter raadt voorts nog aan het boekje 'Tussen doorbitches en uitsmijters' te lezen, met name de essay 'Verboden voor Tukkers'.

Hij sluit de vergadering om 17:00.

II Extreem rechts

Opening

Mevrouw Joyce Overdijk-Francis, (VNG), medeorganisator van de conferentie en voorzitter van deze workshop, opent om 16.10 uur de discussie en heet de aanwezigen van harte welkom.
Een korte voorstelronde volgt.

De voorzitter legt uit dat de conferentie informatie moet opleveren die de nota van mw. Vogelaar over nieuw beleid rondom de aanpak van racisme, verwacht in het najaar 2008, kan ondersteunen. De

onderzoeksrapportage van het Meldpunt Discriminatie Internet (MDI) over extreemrechtse uitingen op het (Nederlandse) internet, die bijna gereed is en later door de heer Van Tamelen wordt toegelicht, zal hiervoor mogelijk ook relevant zijn.

Tijdens de workshop staat een viertal vragen centraal:
- waar maken de partners zich zorgen om wat betreft extreemrechts
- wat wordt in de gemeente/organisatie al gedaan om rechts-extremisme tegen te gaan
- waar bestaat behoefte aan in dit streven en wat wordt van de overheid verwacht
- wat zouden de partners concreet willen aanpakken
- welke concrete bijdrage kunnen de gemeentes/organisaties zelf leveren

Deze vragen worden in de discussie na de presentaties uitgediept.

Presentatie Jaap van Donselaar

Spreker geeft uitleg over het onderzoek waarbij hij is betrokken, en de site die onder de naam www.monitorracisme.nl tot stand is gekomen.
De uitgangsstellingen over de extreemrechtse ideologie worden onderbouwd, en bestaan uit: oriëntatie op het eigene, afkeer van het vreemde, anti politieke tegenstanders en autoritair.
De heer Van Donselaar laat zien hoe het proces van de radicalisering zich ontvouwt: de vertrouwenscrisis (geen vertrouwen in het gezag) leidt tot een legitimiteitconflict (legitieme dat het gezag wordt betwist) en in de legitimiteitscrisis ontstaat het “wij-tegen-zij”gevoel.
Over geweld bestaan zorgelijke cijfers: tussen 2005 2006 heeft een verdubbeling plaatsgevonden van geweldbetrokkenheid (die overigens nog steeds minder dan 100 incidenten betreft), er zijn meer inter-etnische confrontaties geweest in alle vormen, en algemeen bestaat het beeld dat er een toename van rechts-radicaal geweld, (vooral netwerk van jongeren met nationalistische sympathieen – populair vaak getypeerd als ‘Londsdalers’) aan de orde is.

De heer Van Donselaar leidt de aanwezigen via de extreemrechtse formaties, bestaande uit politieke partijen, organisaties, subculturele jongerennetwerken, neonazigroepen, digitale formaties en handel, naar de actuele situatie.

Met de focus op een drietal hierboven genoemde formaties,
- politieke partijen
- subculturele jongerennetwerken
- neonazigroepen

wordt vastgesteld dat de electorale betekenis bij de extreemrechtse politiek nihil is, maar dat, onder de vlag van vrijheid van meningsuiting wél steeds meer uiting kan worden gegeven aan de extreemrechtse sympathieën. Openbare manifestaties met een keur aan ‘geheime’ symbolen (cijfercodes als 88= Heil Hitler, 2 x 8e letter, lettercodes als KKK voor KuKluxKlan) zijn moeilijk te verbieden omdat de context bepalend is voor de waardering. Spreker geeft een voorbeeld van een ordebewaker die meeliep in het ritme van een lied dat in Duitsland apert verboden is, omdat hij de tekst niet kende en begreep. Met deze manifestaties wordt de rechtstaat in gijzeling genomen en daar wordt de ‘winst’ geboekt.

De jongerennetwerken (vaak aangeduid als ‘Londsdalers’) bestaan uit enkele duizenden, vaak moeilijk te identificeren jongeren met een lage organisatiegraad, een variabel racistisch gehalte, die zorgen voor hinder, overlast en geweld en interetnische confrontaties.

Het aantal neonazigroepen- er worden er 18 getoond die in wisselend verband Nederland actief zijn danwel actief zijn geweest - bestaat uit een conglomeraat van circa 400 personen, heeft een hogere organisatiegraad en meer ideologie (nationaalsocialisme). Hun hang naar een gewapende strijd leidt tot terroristisch discours en mogelijk zelfs terrorismedreiging. Binnen het nazistische discours bestaat een rechtvaardiging van racistisch geweld, verzet tegen politieke tegenstanders en het systeem. Over de terrorismedreiging stelt spreker tot slot dat politiek activistisch geweld al bestaat, dat terrorisme onder andere door 9/11 nooit onvoorstelbaar is en dat na een trigger-event de kans op gewelddadige acties toeneemt .

Mevrouw Overdijk-Francis dankt de heer Van Donselaar en geeft het woord aan de heer Witte van FORUM.

Presentatie Rob Witte

De heer Witte geeft uitleg over de aanpak van de polarisering. De ontrafeling van interetnische spanningen wordt benoemd als spanningen tussen groepen mensen, eventueel leidend tussen (gewelddadige) confrontaties in het publieke domein, waarbij betrokkenen en/of de buitenwereld de oorzaak leggen in het etnische onderscheid.
Spreker toont de groepentegenstellingen binnen de maatschappelijke context en de geweldsspiraal in de tijd tussen 1994 en 2002. De heer Witte is ook betrokken geweest bij het onderzoek in Waspik, dat veel inzichten heeft opgeleverd die breder inzetbaar zijn.

De aanpak van spanningen en confrontaties bestaat uit vijf trappen
- algemene preventie
- signaleren
- voorkómen
- repressie en
- nazorg

Het bij preventie genoemde onderwijs dat een belangrijke rol speelt, blijkt voldoende lespakketten en materiaal, maar onvoldoende kennis te hebben. Spreker geeft diverse voorbeelden van waar de algemene preventie tekortschiet.

Deradicalisering richt zich op het bestrijden en voorkómen van radicalisering, leidend tot uitingen en gedragingen die gevaar opleveren voor de openbare orde, veiligheid of sociale cohesie in het algemeen, gevaar opleveren voor veiligheid en leefbaarheid van specifieke groepen of individuen, en gevaar opleveren voor veiligheid en toekomstperspectief van (leden van) de radicaliserende groep zelf.
Het 'pellen' van de groep is een bekende methodiek bij de groepsaanpak, waarbij een kleine harde kern een grotere groep meelopers om zich heen heeft en een rand van potentiële groepsleden. Helaas bestaat een grote overlap van kernen en meeloopgroepen, geënt op elementen die leidend zijn zoals drugs, racisme, geweldshang.

Er zijn zes stappen naar een oplossing geïdentificeerd:
- goede inbedding
- juiste randvoorwaarden
- contact leggen en vertrouwen houden
- aanpak hele groep
- aanpak subgroepen
- aanpak individu

De heer Witte licht toe hoe het radicaliseringproces werkt: van sympathie via meelopen, naar deelname aan de groep, tot deelname aan geweld komen de leden in de harde kern. Op elk moment van het proces is ingrijpen mogelijk en noodzakelijk, want gelijk op met de hierboven genoemde stappen treedt een steeds grotere isolatie voor de leden op.

Bij de aanpak van de individuele jongeren is van belang te weten waar ze slapen, wat ze doen, of ze gebruiken, hoe hun ontwikkelingskansen zijn, hoe hun sociale omgeving is, hun thuissituatie en dergelijke. Met die kennis en het vertrouwen dat opgebouwd wordt is interventie mogelijk.

Uitwisseling van ervaringen, zorgen en verwachtingen
De voorzitter dankt de heer Witte, en vraagt de workshopleden of de presentaties herkend worden, en wat de eigen ervaringen van gemeenten en organisaties zijn.

De gemeente Bernisse heeft onlangs een veiligheidsanalyse gemaakt waaruit blijkt dat rechts-extremisme een daadwerkelijk probleem is. Binnen de gemeente is onvoldoende expertise om dit probleem aan te pakken, en om het bestuur te overtuigen van de politieke relevantie en de noodzakelijke gelden. Het feit dat de meeste mensen elkaar kennen binnen de kleine gemeenschap (het ach-dat-valt-best-mee, dat-is-Willem-van-de-hoek-syndroom) maakt erkenning van het probleem niet eenvoudiger. Gesignaleerde problemen, bijvoorbeeld graffitiuitingen, worden aangepakt als graffiti en niet als veiligheidszorg.
Op een vraag vanuit Bernisse antwoordt de heer Witte dat al drie jaar een interventieteam actief is voor feedback en advies, die ook de bestuurlijke erkenning kan stimuleren. De inventarisatie die Bernisse heeft gemaakt is al een begin, nader onderzoek zou de gemeenteambtenaar van harte omarmen.

De heer Van Donselaar herkent dat activiteiten pas van de grond komen als het door de gemeente tot prioriteit wordt verheven; helaas is zijn ervaring dat de gemeentelijke overheden vaak pas als laatste aanschuiven. Dit verdient aandacht.

Vanuit RADAR wordt vooral aan de algemene preventie via lespakketten gewerkt. De signalen die daarbij naar voren komen worden zorgelijk genoemd. Op een vraag van de voorzitter wordt gesteld dat gemeenten zich aangevallen kunnen voelen als de signalen met hen worden gedeeld. De voorzitter neemt goede nota van deze opmerking. In haar, breed gedeelde optiek moeten alle ketenpartners beseffen dat er een probleem is en dat houdt in dat in een zeer vroeg stadium de informatie moet worden gedeeld.

Vanuit de Nationale Jeugdraad wordt gevraagd of de deradicalisering aanslaat. De heer Witte vertelt dat de aanpak in Hendrik Ido Ambacht succesvol is gebleken; op individueel niveau zijn er in Nederland nog geen voorbeelden te noemen.

De heer Van Donselaar heeft ervaring met het onvoldoende georganiseerd prioritair maken van het radicaliseringprobleem. Als voorbeeld noemt hij dat binnen een gemeente de kern van een groep intensief werd aangepakt, zodat een scheuring met de meelopers ontstond. Echter, op het moment suprême, bleek de politiecapaciteit onvoldoende om in te grijpen. VROM wil weten wat de concrete verwachtingen zijn van de aanwezigen over de taken van de rijksoverheid. Dit moet gedestilleerd worden uit de toelichtingen van de partners. Kennis en subsidie komen daarin steeds terug.
De gemeente Capelle aan de IJssel heeft vooral last van hangjongeren en is alert op het sterk groeien van de allochtone bevolking. Signalen over extreemrechtse groeperingen zijn niet bekend. De bestuurders hebben aandacht voor preventieve taken waar het discriminatie in het algemeen betreft. Die aan-

dacht vertaalt zich in lespakketten en regulier welzijnswerk. Vanuit FORUM wordt aandacht gevraagd voor de zwaar gediscrimineerde groep Roma/Sinti in Capelle aan de IJssel, spreekster meent dat deze groep vergeten wordt. De suggestie van de heer Van Donselaar dat radicalisering minder zichtbaar is onder druk van een sterke Molukse gemeenschap, zoals elders het geval blijkt te zijn, wordt door de gemeenteambtenaar van Capelle niet herkend.

De MDI-directeur licht de toenemende en enorme aantallen internetmeldingen met extreemrechts karakter toe. Om het probleem in kaart te brengen is nu zo'n tweehonderd sites geïdentificeerd, waarvan onderzocht wordt hoe die geworteld zijn (politiek, lokale verbanden e.d.). De rapportage die half juni gereedkomt zal veel nuttige informatie opleveren. Internet speelt een belangrijke rol voor mensen die al dan niet anoniem verbanden kunnen aangaan met gelijkgestemden. Dat organiseerd zichsnel. De scene blijkt vooral erg internetgericht te zijn, en is redelijk globaal extreemrechts.
Sinds 2007 biedt de rijksaanpak voor polarisatie en radicalisering gemeenten die kampen met problemen op het gebied van intolerantie, discriminatie en racisme allerlei mogelijkheden. Centraal in het 'Actieplan Polarisatie & Radicalisering 2007-2011' staat namelijk de lokale aanpak van uitingen en verschijnselen die duiden op radicalisering en polarisatie. Het rijk biedt gemeenten de mogelijkheden tot cofinanciering van hun activiteiten gericht op het voorkomen, indammen en bestrijden van onder meer rechtsradicalisering en de gevolgen hiervan voor de sociale cohesie. Meer informatie over de mogelijkheden voor gemeenten is te verkrijgen middels het Ministerie van Binnenlandse Zaken & Koninkrijksrelaties (project polarisatie & radicalisering) of de VNG.

Conclusies en afsluiting

De voorzitter concludeert dat de vijf vragen waarmee de discussie begon behoorlijk antwoord krijgen vanuit de volgende constateringen:

- zorgen over extreemrechts zijn, al dan niet in kaart gebracht, voor iedereen herkenbaar. Ook bij gemeenten waar het nog niet tot geregistreerde incidenten heeft geleid is aandacht voor het uitbreidende (ook geografisch) probleem.
- een aantal initiatieven worden ontplooid, vooral in de preventieve sfeer. Lesmateriaal is voldoende aanwezig maar kennis loopt achter.
- het urgentiegevoel bij gemeentebesturen is vaak onvoldoende aanwezig, waardoor initiatieven niet van de grond kunnen komen. Informatie moet met de hele keten in een vroeg stadium worden gedeeld om de bestuurlijke aandacht te krijgen. Onderzoeksaanvragen (kennisaanvragen en subsidiegelden) kunnen bij de rijksoverheid worden ingediend (zie verwijzing hierboven naar project polarisatie en radicalisering). Vanuit de rijksoverheid wordt gemeld dat binnenkort een kennis- en adviescentrum voor polarisatie en radicalisering wordt ingericht .
- aanpak zoals beschreven, van preventief tot nazorg, kan binnen organisaties en gemeenten alleen geleverd worden als gesteund door bestuur op lokaal en rijksniveau. Of gemeenten de regie moeten hebben is discutabel.

De voorzitter meldt dat de VNG in samenwerking met het COT Instituut voor Veiligheids- & Crisismanagement een Toolbox aan het ontwikkelen is ten behoeve van het (systematisch) ontwikkelen van een beleidsaanpak gericht op het tegengaan van polarisatie en radicalisering. Dit initiatief is tot stand gekomen na veelvuldige signalen dat gemeenten hieraan behoefte hebben.

De voorzitter dankt de aanwezigen voor hun positieve inbreng, en specifiek de sprekers voor hun inleidingen, en sluit om 17.05 uur de workshop.

III Weerbaarheid jongeren

Jongeren komen racisme onder meer tegen bij de stap van het onderwijs naar de arbeidsmarkt. De vraag is: wat komen jongeren tegen op zoek naar werk? Wat kunnen gemeenten en antidiscriminatiebureaus doen om ervoor te zorgen dat jongeren weerbaarder worden, zich weerbaarder voelen (dat wil zeggen zich niet kansloos voelen en niet kansloos zijn) en minder discriminatie tegenkomen? Waar voor je je als organisatie verantwoordelijk voor?

Voorzitter:
We zullen eerst stilstaan bij het begrip ‘weerbaarheid’. Dit doen we aan de hand van een fragment van dvd van Art.1 ‘Een grap gaat op reis’, het fragment “Pizza-Joe’, die in de grote zaal zal worden vertoond.
Naast het stimuleren van weerbaarheid is er ook flankerend beleid nodig, bijvoorbeeld gedragscodes. Gemeenten kunnen stagecoördinatoren aanspreken op weerbaarheid tegen discriminatie, wijzen op het bestaan van meldpunten. Het gaat niet alleen om de individuele weerbaarheid.

Presentatie Sigrun Scheve (Art.1) en vertoning fragment ‘Pizza-Joe’ in plenaire zaal
En reactie deelnemers workshop n.a.v. presentatie

Liberta:
Roma’s en Roma-jongeren in Nieuwegein ondervinden veel problemen. Politie houdt en voortdurend in de gaten, winkelcontroles. Onlangs hebben een 12-jarige en een 14-jarige hooligan Roma-jongeren in elkaar geslagen. Er is niets te doen voor de Roma-jongeren. Ze hebben geen werk en er worden voor hen geen activiteiten georganiseerd. Ze hangen maar wat rond. Er is (nog) geen beleidsplan en gedane suggesties zijn nog niet opgepikt door de gemeente.

Gemeente Utrecht:
Het project van sportman Kees Grovenstein (Veld 42) is een voorbeeld van een geslaagd project. Hij is binnen de gehele provincie Utrecht actief met het organiseren van sportactiviteiten voor probleemjongeren (sumoworstelen). Hij is zeer inspirerend en werkt met heel zijn hart aan dit project. Het project richt zich ook op autochtone jongeren uit probleemwijken. De gemeente ondersteunt dit project. Riskant is dat dit project afhankelijk van een persoon is.

ADB Zaandam:
Project ROC-Burgerschap. Collega bij ADB Zaandam heeft een project opgezet inzake onderzoek naar discriminatie in de horeca. Jongeren gaan zelf enquêteren en krijgen daardoor een goed beeld wat discriminatie doet. Het idee is om jongeren te betrekken bij burgerschap, discriminatie zichtbaar te maken in eigen groep en daarbuiten. Gemeente heeft voor dit onderzoek subsidie verstrekt.

ADB Amersfoort:
Het bureau discriminatiezaken wijst op een project voor de bovenbouw ROC. De vraag is: wie heeft discriminatie ervaren? De leerlingen gaan interactief aan het werk. Groepjes van 3 a 4 leerlingen bedanken een project om discriminatie aan de orde te brengen bij jongeren. Bij dit project hoort een bepaald budget. Het beste project wordt gekozen door de klas. Vervolgens kiest de school het beste project van de school en daarna kiezen alle scholen een project dat ook zal worden uitgevoerd.

ADB Haaglanden:
Het ADB organiseert workshops voor leraren over hoe om te gaan met discriminatie (bijvoorbeeld discriminatie door collega's).
In het project Be-It worden enquêtes gehouden over hoe de werkgever met jongeren omgaat. Daaruit kunnen we trends halen op basis waarvan we vervolgens de werkgevers benaderen.

ADB Amersfoort:
In Amersfoort is er een vanuit de provinciale organisatie een speciale groep jongeren die andere jongeren helpt op de arbeidsmarkt.

Gemeente Rotterdam:
Weerbaarheid is het centrale beleidsthema in Rotterdam. Migrantenorganisaties, homo-organisaties, etc. zijn uitgenodigd om met voorstellen te komen voor trainingen van de achterban. Deze projecten kunnen door de gemeenten worden gesubsidieerd.

WWI:
Jongeren is vaak pas een thema wanneer er sprake is van overlast door jongeren.

Gemeente Utrecht:
We kijken of er sprake is van evenredigheid.

ADB Haaglanden:
Het is moeilijk om inzicht te krijgen in de mate waarin wordt gediscrimineerd. Voor de Arbeidsmarktmonitor is grootschalig onderzoek gedaan onder werkgevers. De respons van de werkgevers was hoog, maar over algemeen werd er geen discriminatie geconstateerd.

Gemeente Rotterdam:
Gebleken is dat het voor allochtonen moeilijk is om een stage te krijgen. Er moet sprake zijn van discriminatie. Onderwijsinstellingen, gemeente, werkgevers hebben zich in Rotterdam verenigd in het Stageservicepunt. Dit servicepunt bekijkt de oorzaken wanneer iemand is afgewezen voor een stage, gaat na wat de kwaliteit van een stage is. Het is meer een arbeidsmarkt- toeleidingsinstrument.

Presentatie Hilde Faber (ADB Haaglanden) Be-It project

Be-It is een jongerenproject ontwikkeld door ADB Haaglanden dat helpt de kansen van jongeren op de arbeidsmarkt te vergroten.
Het Be-It project vergroot de weerbaarheid, doorbreekt negatieve beeldvorming en voorkomt schooluitval. Het richt zich op gemotiveerde jongeren uit het vmbo/mbo-onderwijs.

Presentatie methodiek Be-It project Soumeya Khemiri. (ADB Haaglanden)

Het project Be-It baseert zich op de ervaringen van jongeren. Het project richt zich op de op de arbeidsmarkt (en de rest van de samenleving).
Het project ken een viertal fasen:
- Leave-it (de slachtofferrol verlaten)
- Take- it (kansen pakken)
- Be-it (uitdragen)
- Follow-up

Mentoren dragen leerlingen aan die volgens hen geschikt zijn om aan het project deel te nemen. Deze leerlingen doen een test waarvoor ze allemaal slagen. Daarna wordt de doelenlijst van de leerlingen doorgenomen met de mentoren.

Vragen/opmerkingen deelnemers workshop n.a.v. presentaties Be-It

Gemeente Utrecht:
Hoe lang duurt het en kunnen bijvoorbeelden ook groepen als skins er aan deelnemen?

Antwoord:
Het gaat om 2 uur les en praktijkopdrachten. In totaal 10 bijeenkomsten. Het is nog een pilot. Het gaat om een weerbaarheidproject, skins kunnen er ook aan deelnemen indien ze gemotiveerd zijn.

COA:
Worden de lessen in schooltijd of na schooltijd gegeven?

Antwoord:
Na schooltijd is ook mogelijk. Liefst op een neutrale plek zoals Nutshuis in Den Haag.

Art.1
Hoe zorgen jullie ervoor dat de leerlingen alle tien bijeenkomsten gemotiveerd blijven?
Het is belangrijk dat de kinderen het idee krijgen dat het echt is. Belangrijk om een (kleine) financiële bijdrage van de ouders te vragen.

Antwoord:
De leerlingen krijgen een beloning als ze het volhouden. Ze dragen verantwoordelijkheid voor elkaar. Wellicht de ouders een vorm van 'statiegeld' laten betalen en een bijdrage (symbolisch of niet) vanuit de scholen.

Art.1
Zijn de werkgevers betrokken bij het Be-it project?

Antwoord:
Werkgevers treden op in eerste instantie op als gastsprekers (in een later stadium van het project worden ze er meer bij betrokken).

Wat is er nodig/wat zijn de wensen?

ADB Amersfoort:
Niet opnieuw het wiel uitvinden.

WWI:
Meten wat de effectiviteit van het instrument is. We hebben behoefte aan projecten die we kunnen evalueren.

ADB Amersfoort:
Het is van belang dat er vanuit de gemeenten en vanuit scholen aandacht komt voor weerbaarheid jongeren. Er moeten speerpunten worden geformuleerd.

Gemeente Rotterdam:
Met de nieuwe antidiscriminatiewetgeving moet de communicatie tussen de antidiscriminatiebureaus en de gemeenten op gang komen.

ADB Amersfoort:
Weerbaarheid is het voorkomen van discriminatie en maakt deel uit van het welzijnsbeleid.

Welke acties willen we ondernemen?

ADB Amersfoort:
Gaat verder met indienen van projectaanvragen.

Art.1:
Verzamelen en publiceren best practices projecten weerbaarheid jongeren via website Art.1

ADB Haaglanden:
Mogelijkheid bekijken of project onderdeel kan uitmaken van een traject taakstraf voor spijbelen.

Art.1:
Maak gebruik van zgn. 'rebound-voorzieningen' voor kinderen die uit het reguliere onderwijs zijn gevallen. Projecten weerbaarheid jongeren aanbieden als deel van doelgroep.

Sluiting
De voorzitter sluit de vergadering.

IV Interetnische spanningen in de wijk

Inleiding
Ali Rabarison opent om 15.00 uur de workshop met een hartelijk welkom aan allen. Zij stelt zichzelf kort voor en schetst de agenda voor de workshop. Het programma wordt ingeleid door een actrice, gevolgd door een discussie. De twee sprekers, Raf Jansen en Frédérique Janss, gaan daarna met praktijkvoorbeelden dieper op de problematiek in, mede naar aanleiding van de incidenten die hebben plaatsgevonden in Waspik en in Helden.
Het doel van de workshop is antwoord te geven op de volgende vragen:
- Als er spanningen zijn, hoe kun je ze signaleren?
- Hoe pak je ze vervolgens aan?
- Wat is de rol van de overheid daarbij?
- Hoe bereik je de mensen die niet bereikt willen worden?

De workshop omdat 2 onderdelen
Het eerste onderdeel heeft betrekking op de repressieve kant van een conflict, uitgebeeld door het verhaal van de Afghaanse vrouw. Het tweede deel van de workshop gaat over de preventie van dergelijke conflicten.

Deel 1

'Een Afghaanse vrouw verhaalt over de pesterijen van haar Nederlandse buur-vrouw, die naast haar op het portiek is komen wonen, waar zij met haar man
en 3 jongens sinds hun vlucht uit Afghanistan zijn komen wonen. Het gezin heeft nooit eerder klachten van buren over overlast gehad, maar al enkele weken na haar komst begint de buurvrouw te klagen over geluidsoverlast. Daar is geen grond voor. Het huis is klein, maar de kinderen spelen zoveel mogelijk buiten. Buurvrouw bonkt op de muur als de jongens al slapen en de moeder alleen in de woonkamer zit te lezen. De TV staat niet aan, de radio is uit, er kan onmogelijk geluidshinder zijn. Als de vrouw bij haar buurvrouw navraag doet, wordt ze uitgescholden. De pesterijen nemen toe, er zijn beschuldigingen over banden met Al Qaida, kindermishandeling, zwartwerken. Bureau Jeugdzorg stelt vast dat er geen sprake van kindermishandeling is en beide ouders zijn in loondienst, dus ook de belastingdienst stelt vast dat de melding over zwartwerk ongegrond is. Als de buurvrouw een camera richt op de voordeur, dient het gezin een klacht in en komt de wijkagent bij de buurvrouw aan de deur.
Ze wordt gewezen op het schenden van de privacy, maar hangt de camera nu binnen gericht op het balkon van de buren. Ze plakt krantenknipsels over moslimterrorisme op haar raam en verwijst naar haar buren. De politie kan daar niets aan doen. Na 3 jaar krijgt de familie van de woningcorporatie een vergelijkbare woning aangeboden, terwijl zij op de wachtlijst staan voor een 3-kamerwoning. Als zij die kleine woning accepteren moeten ze opnieuw een aanvraag indienen en komen ze onderaan de lijst te staan. De familie voelt zich slachtoffer.'

De discussie

De wijkagent, Bureau Jeugdzorg, de belastingdienst en de woningcorporatie waren op de hoogte van de problemen, maar hebben niet bemiddeld of ingegrepen.
De voorzitter vraagt om reacties. Hoe zou je een conflict als dit moeten oplossen?

De gemeente Lelystad is van mening dat de woningcorporatie de zaak op z'n beloop heeft gelaten en geen antwoord had op de problemen.
ADB Haaglanden stelt vast dat dit verhaal heel herkenbaar is. Deze klachten komen vaak voor. Een makke is dat een aantal partijen betrokken is, maar dat van elkaar niet weten of in ieder geval niet met elkaar communiceren. Van groot belang is dat een van die partijen, het maakt niet uit welke, de regie neemt en contact onderhoudt met de andere betrokken partijen. Dat kan de woningbouwvereniging zijn, de politie, de kinderbescherming, de huisarts, de belastingdienst. Die hebben allen geconstateerd dat hier een probleem ontstond. De woningbouworganisatie heeft tegenwoordig de plicht te zorgen voor zgn. 'goed woongenot' en kan de dader het huis uitzetten. De politie kan klachten bijhouden en een zaak opbouwen.
Het NIP vraagt zich af of de woningbouwvereniging op de hoogte is van het verleden van de buurvrouw. Zij was in ieder geval vast geen onbekende van de politie. Het gezin is een nieuwkomergezin, dat nooit eerder klachten van buren had.
Inspraakorgaan Turken vindt dat in een situatie als deze, waarbij er camera's opgehangen worden en andere vormen van extremisme worden gebruikt, de andere buren hun rol moeten pakken. Dit soort situaties komt erg vaak voor. De haat in de wijk onder buren is zeker aanwezig. Opmerkingen als 'Ik zal zorgen dat jij je kinderen kwijtraakt.' zijn daarbij aan de orde. Wanneer de buurt daarvan kennis heeft en niets doet, niet probeert de gemoederen tot bedaren te brengen, dan stem je daar toch eigenlijk mee in?
ADB Haaglanden zegt dat 20 jaar geleden het eerste draaiboek bij burenruzies is gemaakt. Alle partijen die er een rol in kunnen spelen moeten zorgen dat de goede partijen bij elkaar worden gebracht. Een wijkagent kan er een bemiddelaar of maatschappelijk werker bij halen en bij de woningbouwcorporaties aankloppen om te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn.

Het MDA denkt ook dat één van de partijen in een vroeg stadium de betrokken instanties bij elkaar moet roepen om het probleem tijdig aan te pakken, om escalatie te voorkomen.
ADB Haaglanden vult aan dat degene die de regie heeft, het onderwerp steeds op de agenda houdt en najaagt op resultaten.

De voorzitter vraagt hoe je zo'n probleem vroeg kunt signaleren. Wie merkt dit het eerst? En ook: Moet het slachtoffer wel verhuizen?

Amnesty Nederland stelt dat de woningcorporatie een protocol zou kunnen opstellen als eerste stap. Omgekeerd is ook bekend dat woningcorporaties contact opnemen met de politie alvorens mensen een woning toe te kennen.

De gemeente Helden merkt op dat in de casus de buurvrouw daar later komt wonen, maar het gezin wordt verplaatst. Wat is daarvan de reden? Is die buurvrouw daar geplaatst om een andere situatie te klaren? Je kunt het een woningcorporatie wel kwalijk nemen dat zij dat doet zonder de buurt erbij de betrekken. In dit geval hadden de andere buren nooit klachten, maar de hele buurt heeft meegekregen dat Bureau Jeugdzorg er aan de deur is geweest en dat de belastingdienst is komen controleren. Dat maakt de mensen verdacht en daarom schiet woningcorporatie hier tekort. Er moet door één van de betrokken partijen (wijkagent, maatschappelijk werker, belastinginspecteur) initiatief genomen worden. In Helden worden nu in zo'n geval alle betrokkenen bij elkaar geroepen en die gaan we niet eerder uit elkaar voordat een van de partijen actie neemt. Partijen houden elkaar ook aan de afspraken. Een oplossing ligt niet altijd voor de hand en succes is niet verzekerd. Je moet binnen de regels werken, maar soms is het geoorloofd iets meer te doen dan reglementair toegestaan. In dit geval had de wijkagent in actie moeten komen.

De voorzitter vraagt of de politie kan herkennen dat het hier om racisme gaat. En op welk moment komt het probleem bij de gemeente terecht? Is het waar dat de buurt racisme op kan leveren, hoe bekend is dat bij bestuurders en hebben woningbouwcorporaties ook inzicht in de plaatsing van mensen in een bepaalde wijk. Is dat al zo bekend?
De gemeente Helden zegt dat hij als wethouder regelmatig rechtstreeks door de bewoners wordt gebeld in conflictsituaties. Dat is tegelijk het voordeel en nadeel van een kleinere gemeente.
ADB Haaglanden spreekt over stadsdeelmonitoren die wel in grote steden bestaan. Goede informatie over conflicten tussen buren of acties van groepen in een wijk is niet systematisch verkrijgbaar. Er zijn stadsdeel wijkprofielen gemaakt, die door woningcorporaties konden worden gebruikt voor het inplaatsingsbeleid, maar het feit is dat woningcorporaties niet sturen op het aanbod. Wanneer de wijkprofielen bekend worden, zullen potentiële klanten wegblijven uit slecht scorende wijken. De woningcorporaties zien de profielen daarom als contraproductief.
Het NIP merkt op dat in de casus racistische factoren een rol spelen maar of die de oorzaak zijn van het probleem, is niet vanzelfsprekend. Misschien ligt een andere bron aan de oorzaak van het gedrag van de buurvrouw. Wie heeft dat onderzocht? Het zou kunnen helpen als een therapeut eens met die buurvrouw ging praten, haar gevraagd zou hebben waarom ze zich zo jegens haar buren gedraagt.

De voorzitter wil een reactie op het feit dat het slachtoffer wordt verplaatst, maar de dader niet.

De gemeente Amsterdam merkt op dat het heel vaak juist de goeie buur is die slachtoffer wordt, die moet verhuizen. Het alternatief is de buurvrouw uit huis te plaatsen, maar daar zijn in dit geval juridisch onvoldoende argumenten voor.
Het MDA vraagt of de politie de buren niet had moeten suggereren een gesprek met elkaar aan te

gaan? Het lijkt een probleem van de moeder en de buurvrouw. Waar zijn de echtgenoten in dit verband?

De gemeente Amsterdam wijst op de taak van de mediators bij de politie in dit soort gevallen.
ADB Kennemerland legt uit dat wanneer er bij het bureau ADB Kennemerland een melding binnenkomt, die altijd serieus genomen wordt. Het Anti Discriminatie Bureau (ADB) probeert vast te stellen hoe het verhaal precies in elkaar zit. De mensen wordt gevraagd of ze al contact hebben gezocht met woningcorporatie, politie of maatschappelijk werk. Het ADB vraagt per brief de andere partij naar die kant van het verhaal. Vervolgens wordt overlegd met de melder wat de reactie is geweest en wordt over vervolgstappen geadviseerd. Bemiddeling door de wijkagent of de woningcorporatie is een optie, een gesprek op neutraal terrein met de buren kan ook gearrangeerd worden. Wanneer er sprake is van strafrechtelijke aspecten die lastig te bewijzen zijn, wordt voorgesteld van aangifte af te zien, omdat dit de zaken verder op de spits drijft. Door slachtoffers serieus te nemen, aan te geven hoe je probeert deze situatie in de toekomst te voorkomen, help je het slachtoffer over de angst voor herhaling heen en met zijn eigen leven door te gaan. Ook de ADB's zijn van mening dat iemand de regie moet nemen, maar weet ook dat lang niet alles is op te lossen. ADB's starten projecten in de buurt op ter preventie en ter bevordering van de cohesie in de buurt, in samenwerking met het stadsdeel.
De gemeente Weert vraagt wat het gevolg is als het ADB het burenprobleem niet op kan lossen? Lopen de slachtoffers dan de kans dat zij in dezelfde situatie terecht zullen komen?
ADB Kennemerland antwoordt, dat zij dat niet altijd weet. Door de privacy-wetgeving kan de politie dat niet in de gaten houden, maar de woningcorporatie kan daar wel iets aan doen.
ADB Haaglanden geeft aan dat ADB Haaglanden in dit verband jarenlang heeft gesteggeld over het uitwisselen van gegevens, want het is niet helemaal zo de politie het gezin niet zou kunnen volgen. Nu wordt in regionaal overleg een overzicht van gegevens uit rapportages samengesteld, waar woningcorporaties zich bij kunnen aansluiten door het element 'discriminatie' toe te voegen en de gegevens met het ADB uit te wisselen. Tot nu toe willen corporaties dat niet.

De voorzitter rondt deze discussie af en gaat over naar het tweede deel van de workshop, door wethouder Raf Janssen uit Helden het woord te geven.

Deel 2

Raf Janssen is tegenwoordig wethouder in de gemeente Helden, Limburg, een plattelandsgemeente met iets minder dan 20.000 inwoners. 5% Van de bevolking bevat 36 nationaliteiten, voornamelijk Marokkaanse en Turkse Nederlanders, het merendeel woont in Helden-Panningen. Er is weinig contact tussen allochtone en autochtone bevolkingsgroepen, maar wel veel onderhuidse spanning, dat zich een paar jaar terug uitte in rellen tussen jongeren, burenruzies en het in brand steken van de lokale moskee. De Lonsdale-jongeren werden beschuldigd, maar hadden er niets mee te maken. De dader is nooit gevonden.
Wethouder Helden schetst de situatie. Hij constateerde in de periode voor de brand dat je, wanneer je iets voor vluchtelingen deed, je van je familie en je buren steeds vaker misprijzende reacties kreeg. Er was sprake van 'keukentafelracisme'. Het gaat dan in veel gevallen om brave mensen die heel negatief oordelen over mensen van een andere culturele achtergrond en met een andere huidskleur, waar ze vaak nooit contact mee hebben gehad. De gemeente Helden zoekt naar middelen om te stimuleren dat de beide bevolkingsgroepen met elkaar aan de praat raken. Bij vluchtelingenwerk had men nog een beeld van missiewerk, tot men begreep dat de derde wereld om de hoek in het eigen dorp woonde. Op jaarlijkse georganiseerde festival Kleurrijk Helden bleven de gekleurde medewerkers weg. Bij navraag bleek dat de mensen het feest niet als hun feest zagen. De Marokkaanse en Turkse bewoners wilden een eigen feest, door henzelf georganiseerd. Kort voor de brand kwamen er op een feest in de

activiteitenruimte in de moskee zo'n 300 mensen, waar er 20 werden verwacht.
Het keukentafelracisme werd in Helden in die tijd niet als een groot en urgent probleem erkend. Men zag de excessen ervan louter als incidenten, de incidenten werden als incidenten afgedaan en niet aan elkaar gekoppeld. Daardoor ontstond een vertekend beeld van de werkelijkheid. Bestuurders moeten beter geschoold worden in het vroegtijdig signaleren van het probleem en de signalen leren duiden.
De gemeente Helden zet zich in om van een éénkleurige samenleving een veelkleurige samenleving te maken, waarin de kleinkinderen ook prettig kunnen leven. Daarvoor moet eerst worden erkend dat er binnen de gemeenschap een probleem bestaat. Het bestuur van een gemeente moet de politieke moed hebben het probleem te benoemen en aan te pakken. Je moet tegen je buurman kunnen zeggen: 'Je bent een goed mens, maar dat gekanker op die buitenlanders is een slechte eigenschap van jou.' Als politicus moet je er een oordeel over durven hebben. Bij de bestrijding van de incidenten is het van belang dat er één beleid is en één aanpak en dat partijen elkaar daarop aanspreken.

Er werden in Helden twee tot drie keer per jaar zondagochtendbijeenkomsten georganiseerd, een ontmoetingsplaats voor bewoners met een verschillende culturele achtergrond. Daar kwamen eigenlijk alleen de goedwillende mensen. In een poging tot dialoog met andersdenkenden werd afgesproken dat zij de volgende keer hun buurman mee zouden nemen. Dat mislukte. Alleen de goedwillenden bereikten elkaar en zo ondervond men de taaiheid van het probleem. Naar aanleiding van de film van Wilders en de brief die in het college kwam, zijn partijen bij elkaar gekomen - zonder de film van Wilders te benoemen - en is de actie 'Samen zijn wij Helden' opgestart. In vervolg daarop wordt elke 14 dagen in het huis-aan-huisblad een foto geplaatst van een allochtoon en autochtoon tijdens hun werk, met daaronder uitsluitend de tekst 'Samen zijn we Helden'. Dat maakt iets wakker. Daarnaast worden er interviews gehouden met de verschillende nationaliteiten in het dorp en kantinegesprekken op het werk georganiseerd om de interculturele dialoog te verbreden, vanuit een gezamenlijk actie onder de regie van een stuurgroep. De uitgebrande moskee is volledig opnieuw gebouwd door eigen mensen, een Helderse architect en Helderse bouwvakkers, waardoor die moskee nu iets van ons allemaal is.
De gemeente Helden eindigt met de toevoeging: Als gemeenschap kun je niet zeggen: We willen geen multiculturele samenleving. Je bént een multiculturele samenleving en je hebt een plicht jegens de volgende generaties.

De discussie

De voorzitter verzoekt de deelnemers op dit verhaal te reageren.
Inspraakorgaan Turken vindt het een gunstige bijkomstigheid dat de Lonsdale-jongeren direct werden aangesproken op de fik in de moskee. Goed dat die nu eens weten wat het is iets aangewreven te krijgen waar je geen schuld aan hebt.

De gemeente Lelystad vraagt de wethouder of de situatie in Helden vooral hangt op het enthousiasme van de wethouder.

De gemeente Helden antwoordt dat een groepje van 6 of 7 mensen ermee is begonnen, maar dat er nu steeds meer mensen een bijdrage leveren, waaronder de collega-wethouders.
ADB Haaglanden haakt in op de zondagochtendbijeenkomsten. Het preken voor eigen parochie is nog niet zo slecht, soms heb je missionarissen nodig.

Amnesty Nederland voert aan dat onderzoek van Amnesty Nederland aantoont, dat veel gemeenten geen inzicht hebben in wat er speelt en dus geen beleid voeren op dit punt. Haar vraag is: hoe kunnen andere gemeentes overtuigd worden dat zij er ook aandacht aan moeten besteden? De gemeente Helden heeft niet direct een antwoord. Niemand geeft graag toe aan wat je niet wilt horen. Er is een

rapport opgesteld naar aanleiding van de brand in de moskee, maar daar mist de keukentafel in. Er hoeft geen allochtoon in het dorp te wonen, waar het racisme groot is.
ADB Kennemerland merkt op dat ADB Kennemerland onder de allochtonen onderzoek hebben laten doen, waaruit bleek dat 12% van de ondervraagden het afgelopen jaar te maken heeft gehad met discriminatie. Dat signaal kan naar gemeentes toe gebruikt worden.
De gemeente Helden vult aan dat de vooroordelen ook bij de allochtone bevolking heersen en het daarom goed is dat de activiteiten in Helden in de moskee plaatsvinden. Het probleem heeft te maken met het maatschappelijk klimaat in een gemeenschap. De mensen moeten tegenspraak krijgen als ze ongefundeerde opmerkingen maken over andere mensen, of ze nu een andere huidskleur hebben of niet. De verharding in Helden neemt wat af door de foto's in het krantje. Dat levert een bijdrage aan de verbetering van het klimaat. Een gemeente moet voorbeelden aanhalen van de goede dingen die gebeuren, foto's van buren die bij elkaar op de thee komen helpen het klimaat gunstig beïnvloeden.

Het NIP merkt op, dat er een gemeenschappelijk doel gecreëerd moet worden om die mensen te bereiken die niet bereikt willen worden. Te denken valt aan straatcompetities. Ook in het werk kunnen kleine initiatieven ontwikkeld worden.

De gemeente Helden merkt op dat niet alle initiatieven even welkom zijn, zoals een toenadering onder het mom van: Kom bij ons en wordt zoals wij.

MDA mist in de discussie de activiteiten met jongeren. Voorop staat dat als die worden ontwikkeld, dat altijd met de jongeren samen moet worden gedaan. Zij adviseert de spilgroepen van jongeren te gebruiken voor andere groepen jongeren, omdat het cruciaal is voor jongeren dat iets vanuit jongeren wordt opgestart.

De gemeente Helden zegt dat Helden een positief beleid voert met betrekking tot de zgn. zuipketen, waar ook drugs gebruikt worden. Het drugsgebruik keurt men af, maar het verschijnsel van de keten wordt in stand gehouden. Het is een plek waar jongeren kunnen worden aangesproken.

De voorzitter vraagt een reactie hierop door iemand uit Amsterdam.

De gemeente Amsterdam zegt dat hij als beleidsadviseur heel goed op de hoogte is van de beleidsplannen, maar over de praktische invulling niet goed op de hoogte. In Amsterdam worden heel veel initiatieven ontwikkeld. Amsterdam is een soapserie begonnen met A5, waar alle etnische groeperingen in vertegenwoordigd zijn.
Het zijn vaak de allochtonenorganisaties zelf die de voortrekkersrol nemen en de schakel vormen tussen de jongerengroepen. Er wordt jaarlijks € 2 miljoen subsidiegeld beschikbaar gesteld.

De voorzitter stelt in het kader van de urgentie van de erkenning van het probleem de volgende vragen:

- Welke actoren zouden bij een conflict betrokken moeten zijn?
- Welke voorzieningen zijn thans voorhanden?
- Welke specifieke kwaliteiten hebben deze actoren nodig om met een conflict om te gaan. Er is in het veld veel expertise op het gebied van burenconflicten, maar welke specifieke vaardigheden heb je nu nodig wanneer het om een interetnisch conflict gaat?
- Welke aspecten van het conflict verdienen bijzondere aandacht?
- Maakt het verschil of het om een kleine of grote gemeente gaat?

Amnesty Nederland refereert aan de opmerking van wethouder Sluiter in het ochtendprogramma,

toen die zei dat het weer gezellig moest worden in Nederland. Spreker moest in dat verband denken aan de allochtone mevrouw die lid van een sjoelclub wilde worden maar dat door haar huidskleur niet binnen mocht. Wat is gezellig? Haar voorstel is: Laten we het niet te gezellig maken maar de problemen aanpakken.

Het Ministerie van Binnenlandse Zaken vindt dat de overheid opnieuw moet kijken naar de eigen rol van subsidiegever. Gemeentes zijn vaak grote werkgevers en kunnen hun invloed doen gelden.

De gemeente Amsterdam merkt in dat verband op dat in Amsterdam een diversiteitprijs wordt uitgereikt aan diensten die het personeelsbeleid daarop afstemmen. Die prijs heeft onder gemeenteambtenaren onverwacht een behoorlijke impact.
De gemeente Weert geeft als idee mee dat gemeentes bij het organiseren van kinderspeelplaatsen kunnen zorgen dat de buurtbewoners daar zelf vorm aan geven. Wanneer daar problemen bij ontstaan (door de groep die niet bereikt wil worden), kan een gemeente dat direct aanpakken.

Afronding

De voorzitter rondt de discussie af. De conclusies en het idee van de gemeente Weert worden meegenomen naar de afronding evenals de diversiteitprijs.
Spreker dankt de aanwezigen voor de inspraak en hoopt dat zij er iets van meegenomen hebben.

